

CAI  
L 58  
-72153

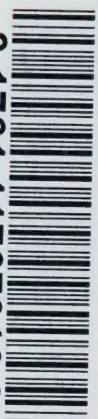
December 1972

RESEARCH

Government  
Publications

RONALD REYNOLDS  
RESEARCH

3 1761 11767016 6



# **international instruments and canadian federal and provincial legislation relating to the status of women in employment**



**Labour  
Canada**  
Women's  
Bureau

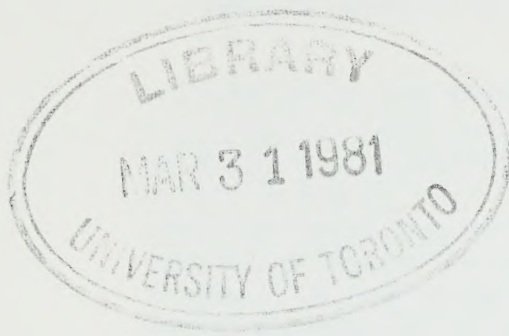
**Travail  
Canada**  
Bureau de la  
main-d'oeuvre  
féminine





CAI  
L 58  
-72153  
**RESEARCH**

Government  
Publications



## **FOREWORD**


In presenting the listing of international instruments and Canadian legislation relating to the status of women, brief descriptive comments have been given. These comments do not purport to provide the legal texts of the relevant statutes and should, therefore, not be relied upon for any purpose other than that intended: briefly to describe the nature of the law.

With regard to the international instruments, the extent of the ratifications by Canada must be viewed within the context of the constitutional division of areas of jurisdiction as set out in the British North America Act; much of the subject matter in many of the international instruments comes within the jurisdiction of provincial governments, frequently shared as a divided area of jurisdiction with the federal government. Only some subjects are wholly within the area of federal jurisdiction. Thus, as in many other federal systems, the question of ratification by Canada does not always rest with one government alone.

With regard to Canadian legislation, it will be noted that a number of the statutes described were not yet in force when this publication went to print. In such instances, it would be advisable to ascertain the status of a particular Bill before assuming that it has in fact been enacted.

The statutes contained in this section represent the major federal and provincial laws affecting working women. The name and address of the administering authority is shown for each statute.

Sylva M. Gelber,  
Director,  
Women's Bureau,  
Canada Department of Labour.



Digitized by the Internet Archive  
in 2023 with funding from  
University of Toronto



## **A. International instruments affecting the status of women adopted by the General Assembly of the United Nations and its specialized agencies**

### **I. CHARTER OF THE UNITED NATIONS**

The Charter of the United Nations was adopted on June 26, 1945 by the United Nations Conference on International Organization held in San Francisco, U.S.A. It consists of the basic international agreement pursuant to which the United Nations Organization was established. Among the purposes and principles set out in the Charter is the achievement of international co-operation in promoting and encouraging respect of human rights and fundamental freedoms for all without distinction, including distinction as to sex. The Charter provides for the establishment of Commissions under the Economic and Social Council (under which subsequently the Commission on the Status of Women was set up). Discrimination on grounds of sex with regard to eligibility for participation in the United Nations itself and any of its subsidiary organs is also prohibited.

### **II. INTERNATIONAL DECLARATIONS**

#### **1. Universal Declaration of Human Rights**

The Universal Declaration of Human Rights was adopted on December 10, 1948. Although the Declaration does not have the binding effect of an international treaty, it was described in the Proclamation of Tehran of 1968 as "a common understanding of the peoples of the world concerning the inalienable and inviolable rights of all members of the human family and constitutes an obligation for the members of the international community." The Declaration fortifies the recognition of equal rights set out in the Charter of the United Nations. Each of the rights set out in its provisions, including the right to equality before the law, applies to every individual without discrimination on grounds of sex.

#### **2. Declaration on the Elimination of Discrimination Against Women**

The Declaration on the Elimination of Discrimination Against Women was adopted on November 7, 1967 by the General Assembly of the United Nations. It is directly related to the Charter of the United Nations, the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenants on Human Rights, and other instruments of the United Nations and the specialized agencies which relate to the matter of the equality and rights of women. It brings together in one single Declaration matters pertaining to political, social, economic and cultural rights. The United Nations Commission on the Status of Women, at its session held early in 1972, recommended and the Economic and Social Council subsequently endorsed the suggestion that the Commission study the feasibility of drafting an international Convention prescribing the principles enunciated in the Declaration.

### **III. INTERNATIONAL COVENANTS AND CONVENTIONS**

#### **1. International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights**

#### **2. International Covenant on Civil and Political Rights**

These two international Covenants were adopted by the General Assembly on December 16, 1966. Both Covenants contain provisions by which the state parties undertake to ensure the equal rights of men and women to the enjoyment of all economic, social and cultural rights and of all civil and political rights respectively.



They both make provisions for the guarantee that the rights enunciated in them shall be exercised without distinction, including distinction on grounds of sex.

Canada has not yet ratified these Covenants.

### **3. Convention on Political Rights of Women**

This Convention was adopted by the General Assembly on December 20, 1952, having been originally recommended by the United Nations Commission on the Status of Women and subsequently endorsed by the Economic and Social Council. The Convention implements the principle set out in the United Nations Charter of equality of rights for men and women in the enjoyment and exercise of political rights. It gives entitlement to women to vote on equal terms with men without any discrimination, and establishes the principle that women shall be eligible, on equal terms with men, to hold office and to exercise all public functions established by national law.

Canada ratified this Convention on January 30, 1957.

### **4. Convention on Nationality of Married Women**

This Convention was adopted by the General Assembly on January 29, 1957. It was originally recommended by the Commission on the Status of Women and endorsed by the Economic and Social Council. It makes provision for the principle set out in the Universal Declaration of Human Rights to the effect that everyone has the right to a nationality, and that no one shall be arbitrarily deprived of nationality or denied the right to change nationality. Provisions are made for nationality rights on marriage so that a wife is not automatically affected by the nationality or change of nationality of her husband. It also deals with the question of the wife's nationality in the event of the dissolution of marriage.

Canada ratified this Convention on October 21, 1959.

### **5. Convention on Consent to Marriage, Minimum Age of Marriage and Registration of Marriages**

This Convention was adopted by the General Assembly on November 7, 1962. It was originally recommended by the Commission on the Status of Women and endorsed by the Economic and Social Council. It establishes, as a basic principle, that no marriage shall be legally entered into without the full and free consent of the parties concerned, and that a minimum age for marriage should be specified in national law. It also provides for the official registration of marriages by the competent authority.

Canada has not yet ratified this Convention.

### **6. Convention on the Reduction of Statelessness**

This Convention was adopted by the United Nations Conference on the Elimination or Reduction of Future Statelessness on August 28, 1961 pursuant to a resolution adopted by the General Assembly on December 4, 1954. It includes provisions for the right of a mother under certain circumstances to transmit her nationality to her children. Provision is also made to protect the nationality of women in the event of marriage or termination of marriage where state laws fail to conform with these principles as set out in the Convention on the Nationality of Married Women.

Canada has not yet ratified this Convention.

### **7. Convention for the Suppression of Traffice in Persons and of the Exploitation of Prostitution of Others.**

This Convention was adopted by the General Assembly on December 2, 1949. The Convention codified and developed a series of



international instruments, dating back to the early years of the century, dealing with the suppression of traffic in women and children.

Canada has not ratified this Convention.

#### **8. Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, the Slave Trade, and Institutions and Practices Similar to Slavery**

This Convention was adopted on September 4, 1956 by the United Nations Conference of Plenipotentiaries on a Supplementary Convention on the Abolition of Slavery, the Slave Trade, and Institutions and Practices Similar to Slavery, held in Geneva, Switzerland. It requires that ratifying states undertake to take all practicable and necessary legislative and other measures to bring about progressively and as soon as possible the complete abolition or abandonment of institutions and practices by which women are deprived of their rights to free choice of spouse as provided in the Convention on Consent to Marriage, Minimum Age for Marriages and Registration of Marriages.

Canada ratified this Convention on January 10, 1963.

### **IV. CONVENTIONS ADOPTED BY THE SPECIALIZED AGENCIES**

#### **1. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO)**

##### ***Convention Against Discrimination in Education***

This Convention was adopted by the General Conference of UNESCO on December 14, 1960. It prohibits discrimination in education of any type or at any level on a number of grounds including sex. Discrimination is defined to include any distinction, exclusion, limitation or preference which has the purpose or effect of nullifying or impairing equality of treatment in education. Persons may not be deprived of access to education of any type or at any level. No person may be limited to education of an inferior standard, nor may separate educational systems or institutions be maintained specifically for persons identified by race, colour, sex, language, religion, political or other opinion, national or social origin, economic condition or birth.

Canada has not ratified this Convention.

#### **2. International Labour Organization (ILO)**

Since the International Labour Organization is one of the few international organizations dating back to the years immediately following the First World War, the international instruments which it has adopted in the form of Conventions and Recommendations make up an International Labour Code commenced in 1919. The Recommendations for the most part consist of international standards more advanced than those set out in the Conventions; the Conventions are subject to ratification by member states which are answerable to the ILO for the maintenance of the standards set out in the ratified Convention. The Conventions generally deal with standards in the fields of social security, occupational safety and health, hours of work, vocational guidance and training, employment policy, and freedom of association. The Conventions affect all workers, men and children as well as women workers. In addition to the general Conventions, however, there is a small number of "promotional" and "protective" Conventions which apply specifically to women workers. The "promotional" Conventions are designed to overcome economic and social discrimination against working women; and the "protective" Conventions were originally designed to provide special protection for women workers in the absence of adequate general health and welfare standards. Some countries now consider that the "protective" legisla-



tion designed solely for women workers is, in the main, a hindrance to the achievement of the goals set out in the "promotional" instruments. In their view, health and welfare measures where required should be equally available for men and women workers alike. Standards for maternity protection are not included in this category.

(i) **"Promotional" Conventions**

(a) ***Equal Remuneration Convention (No. 100) adopted in 1951.***

This Convention promotes the application of the principle of equal remuneration regardless of sex for work of equal value. In order to devise the means for assessing the value of work, it is proposed that measures be taken to promote the appraisal of jobs on the basis of work to be performed. The principle of equal pay for work of equal value may be applied either by national laws, legally established or recognized machinery for fixing wages, collective agreements, or by a combination of these methods.

Canada, in consultation with the provinces, is proposing to ratify\* this Convention, as recommended by the Royal Commission of the Status of Women in Canada.

(b) ***Discrimination (Employment and Occupation) Convention (No. 111) adopted in 1958.***

This Convention lays down the broad principle of non-discrimination in employment and occupation, including vocational training, on a number of grounds, including sex.

Canada ratified this Convention on November 26, 1964.

(c) ***Employment Policy Convention (No. 122) adopted in 1964.***

This Convention does not apply specifically to women but it has a special relevance in view of the general principles enunciated in it. These include the principle of stimulating economic growth and development by an active policy designed to promote full, productive and freely chosen employment. With regard to the freedom of choice of employment, it is a requirement that the fullest possible opportunity should be provided for each worker to qualify for and use individual skills in a job, irrespective of sex.

Canada ratified this Convention on September 16, 1966.

(ii) **"Protective" Conventions**

(a) ***Maternity Protection Conventions (Nos. 3 and 103) adopted in 1919 and 1952.***

Maternity protection was the subject of one of the first Conventions adopted by the ILO. It established the principle of requiring statutory provisions in matters of maternity leave and maternity benefits for working women. The standards set out in the Conventions include maternity leave for periods of not less than six weeks before and six weeks after confinement, cash and medical benefits, and nursing breaks.

Canada has not ratified this Convention (103) which, in the view of a number of industrialized countries, should be reviewed in the light of modern conditions.

(b) ***Night Work (Women) Conventions (Nos. 4, 41 and 89) adopted in 1919, 1934 and 1948.***

\*The instrument of notification was deposited with the ILO on November 16, 1972.



International action to prohibit the employment of women at night was taken as long ago as 1905 before labour standards generally were widely applied. Thus, one of the first Conventions on this subject adopted by the ILO implemented an earlier Convention adopted in 1905 by a technical and diplomatic conference set up on the initiative of the Government of Switzerland through an international association for labour legislation. The ILO Conventions prohibiting the employment of women in industry during the night, which is defined to mean a period of eleven consecutive hours, including the hours between ten in the evening and seven in the morning. Certain exemptions are permitted; in addition the prohibition does not affect supervisory staff or women employed in health and welfare services.

Canada has not ratified this Convention (89) which, in the view of a number of industrialized countries, should be reviewed in the light of modern conditions.

***(c) White Lead (Painting) Convention (No. 13) adopted in 1921.***

This Convention defines the permissible limits for the use of white lead, sulphite of lead and all products containing these pigments; and includes a prohibition of the employment of women in such processes.

Canada has not ratified this Convention.

***(d) Underground Work (Women) Convention (No. 45) adopted 1935.***

This Convention forbids the employment of women in any mine. Exceptions are made in connection with women employed in health and welfare services; women holding positions of management in non-manual work; women who spend a period of training in underground parts of the mine; and women who occasionally go underground in connection with a non-manual occupation.

Canada ratified this Convention September 16, 1966.

***(e) Social Security (Minimum Standards) Convention (No. 102) adopted in 1952.***

This Convention sets out a broad range of minimum standards in the social security field including standards relating to women in the event of widowhood or maternity. They also apply to women who are breadwinners. There is provision for equality of treatment as between national and non-national residents; but there is no provision for equality of treatment as between men and women.

Canada has not ratified this Convention.

***(f) Plantations Convention (No. 110), Part VII, (Maternity Protection) adopted 1958.***

This Convention sets out employment standards affecting the conditions of work of plantation workers. Part VII deals specifically with maternity leave for women plantation workers. There are some slight differences in detail between the conditions set out in the Maternity Protection Convention and those included in this Convention.

Canada has not ratified this Convention.

***(g) Maximum Permissible Weight Convention (No. 127) adopted 1967.***

This Convention prohibits any worker from being required or permitted to carry or lift a load which, by reason of its weight, might jeopardise health or safety. In addition to this, however, it also limits for women the maximum weight of manual transport of loads to levels substantially less than that permitted for adult male workers.

Canada has not ratified this Convention.

**(h) *Benzene Convention (No. 136) adopted 1971.***

This Convention sets standards of employment for workers engaged in occupations which involve exposure to hazards of poisoning arising from benzene. The employment of women who are medically certified as pregnant and of nursing mothers is prohibited in such processes.

Canada has not yet ratified this Convention.

**(iii) Recommendations**

There are a number of Recommendations adopted by the ILO, many of which provide for higher standards than those set out in the relevant Conventions. In other instances, a Recommendation may be adopted without proceeding with the adoption of a Convention. These instruments have no binding force. The following Recommendation is of particular interest in connection with the employment of women, since it may become the basis of a Convention at some later date.

***Recommendation on the Employment of Women with Family Responsibilities (No. 123) adopted 1965.***

This Recommendation was devised in the light of the increasing participation of women working outside their homes as an integral part of the labour force, particularly women who are faced with dual family and work responsibilities. Certain general principles are set out in the Recommendation, calling on competent authorities, in co-operation with both public and private organizations, particularly employers and workers organizations, to pursue an appropriate policy designed to enable women with family responsibilities who work outside of their homes to do so without being subjected to discrimination. The competent authorities are called upon to encourage, facilitate or themselves undertake the development of services to enable women to fulfil their various responsibilities at home and at work.

Competent authorities are asked to carry out research and to promote broader public understanding of the problems of women with family responsibilities. Recommendations are made with regard to the child care services and facilities needed to assist women workers; and authorities are requested in co-operation with public and private organizations to take appropriate steps to ensure that such services meet the needs which should be determined through the research facilities established for this purpose.

The Recommendation makes reference to the measures outlined in the Employment Policy Convention 1964, and in the Employment Policy Recommendation 1964, and emphasizes their relevance to women with family responsibilities.



## **B. Canadian federal and provincial legislation relating specifically to working women in Canada**

### **I. LEGISLATION ESTABLISHING INDIVIDUAL RIGHTS WITHOUT DISCRIMINATION ON GROUNDS OF SEX**

#### **Federal**

Canadian Bill of Rights, 1960.

This law applies to matters coming within the area of federal jurisdiction as set out in the British North America Act, 1867 and subsequent amendments. It makes provision among other things for equality before the law without discrimination on grounds of sex.

Minister of Justice and Attorney General of Canada,  
Department of Justice,  
Justice Building,  
Wellington Street,  
OTTAWA, Ontario.  
K1A 0H8

#### **Alberta**

Bill 1, 1972, The Alberta Bill of Rights.

This Bill\* is intended to provide the statutory basis in Alberta for rights similar to those contained in the Canadian Bill of Rights. The Bill was read for the second time on May 2, 1972.

Attorney-General,  
Legislative Building,  
EDMONTON, Alberta. T5K 2B6

#### **Saskatchewan**

Saskatchewan Bill of Rights Act, 1953.

By an amendment which received Royal Assent on April 21, 1972, † the civil rights enumerated in the existing law are now to be extended without discrimination on grounds of sex. It is proposed that when a Commission has been established under the recently enacted Saskatchewan Human Rights Commission Act, 1972, this statute will be administered by that Commission.

Office of the Attorney-General,  
Legislative Building,  
REGINA, Saskatchewan. S4S 0B3

\*The Alberta Bill of Rights was passed by the Legislature in November 1972 to come into force on January 1, 1973.

† Proclaimed effective November 1, 1972.

## II. LEGISLATION PROHIBITING DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT ON GROUNDS OF SEX

### Federal

- (i) Bill C-206\*, An Act to Amend the Canada Labour Code and the Public Service Employment Act, first reading May 10, 1972.

When this Bill becomes law, the present provisions of Part I of the Canada Labour Code will be amended so as to include sex and marital status, as well as age, as prohibited areas of discrimination. Excluded from the prohibition of discrimination on grounds of sex and marital status will be conditions applying to any superannuation or pension fund or plan; or any insurance plan that provides life, accident, sickness or disability insurance benefits.

Discrimination in applying selection standards under the Public Service Employment Act will be added as prohibited on grounds of sex and marital status.

Fair Employment Practices Branch,  
Canada Department of Labour,  
340 Laurier Avenue West,  
OTTAWA, Ontario.  
K1A 0J2

Public Service Commission of Canada,  
Place de Ville, Tower "A",  
OTTAWA, Ontario.  
K1A 0M7

- (ii) Unemployment Insurance Act, 1971.

This new version of the Unemployment Insurance Act, which came into force on July 1, 1971, contains in Part VII, concerning the maintenance of a National Employment Service, provisions prohibiting discrimination on grounds of sex and marital status when referring a worker seeking employment to a job. Any specification or preference based on a bona fide occupational qualification, however, would not be construed as discriminatory.

Manpower Division,  
Department of Manpower and Immigration,  
E. A. Bourque Memorial Building,  
305 Rideau Street,  
OTTAWA, Ontario.  
K1A 0J9

### British Columbia

Human Rights Act, 1969.

Prohibits discrimination in employment, accommodation, etc., on a number of grounds including sex, except where based on a bona fide occupational qualification. Does not cover domestic servants, non-profit organizations; does not bind Crown.

Director, Human Rights Act,  
British Columbia Department of Labour,  
Parliament Buildings,  
VICTORIA, British Columbia.

### Alberta

The Human Rights Act, 1970.

Prohibits discrimination in employment, accommodation, etc., on a number of grounds including sex and marital status unless based

\*Parliament prorogued before this Bill received second reading. The Bill, therefore, died on the order paper.



on a bona fide occupational qualification. Does not cover domestic servants.

Bill 2, 1972, The Individual's Rights Protection Act, was given second reading in the Legislature on May 31, 1972. Under its terms, an Alberta Human Rights Commission may be established to administer provisions relating to discrimination in employment on grounds of sex, and provisions relating to equal pay. This statute would replace the present Human Rights Act.

Administrator, Human Rights Branch,  
Alberta Department of Labour,  
I.B.M. Building, 10808 - 99th Ave.,  
EDMONTON, Alberta. T5K 0G5

### **Saskatchewan**

- (i) The Fair Employment Practices Act, 1965.

An amendment to this Act which received Royal Assent on April 21, 1972\* prohibits discrimination in employment on grounds of sex except in circumstances where the employment classification indicates that the work cannot reasonably be performed except by persons of that sex.

Office of the Attorney-General,  
Legislative Building,  
REGINA, Saskatchewan. S4S 0B3

- (ii) The Saskatchewan Human Rights Commission Act, 1972.

This Act makes provision for the establishment of a Human Rights Commission to administer the Saskatchewan Bill of Rights Act; the Fair Accommodation Practices Act, which prohibits discrimination in accommodation on grounds of sex; and the Fair Employment Practices Act. It received Royal Assent on April 21, 1972.\*

Office of the Attorney-General,  
Legislative Building,  
REGINA, Saskatchewan. S4S 0B3

### **Manitoba**

The Human Rights Act, 1970.

Prohibits discrimination in employment, accommodation, etc., on a number of grounds including sex. Does not cover non-profit organizations where in any case race, colour, creed, sex, national origin or place of origin is a reasonable occupational qualification.

Chairman, Manitoba Human Rights Commission,  
Box 70, Norquay Building,  
401 York Avenue,  
WINNIPEG, Manitoba. R3C 0P8

### **Ontario**

Ontario Human Rights Code, as amended.

The former provisions of the Women's Equal Employment Opportunity Act were revoked under amendments to this Code which became law on June 30, 1972. All the provisions of the revoked Act except those relating to maternity leave were included in the Ontario Human Rights Code. Provision was also made for the transfer of the Ontario Women's Bureau, which is now a division of the Human Rights Commission, charged with responsibility to administer sections of the Code "relating to any discrimination, limitation, specification or preference because of sex or marital status."

\* Proclaimed effective November 1, 1972.

Under the Code discrimination in employment on grounds of sex is prohibited. However, the commencement of the prohibition of discrimination on grounds of sex relating to superannuation or pension fund or insurance plan that provides life, accident, sickness or disability insurance or benefits, does not come into force with the other provisions of the amended Code, but will have effect only when proclaimed.

Women's Bureau.

Ontario Human Rights Commission,  
400 University Avenue,  
TORONTO 2, Ontario. M7A 1V1

### **Québec**

Employment Discrimination Act, 1964.

Prohibits discrimination in employment on grounds of sex, except where based on the inherent requirements of the job. This statute, however, does not include persons holding positions as managers and supervisors, nor does it apply to non-profit organizations "operated exclusively for religious, philanthropic, educational, charitable or social objects, or primarily devoted to the welfare of a religious or ethnic group." It also does not apply to undertakings employing fewer than five employees.

Chairman, Minimum Wage Commission,  
Department of Labour and Manpower,  
2875 Laurier Boulevard,  
QUÉBEC 10, Québec.

### **New Brunswick**

Human Rights Act, 1967.

The former legislation, passed in 1967, has been replaced by this statute which prohibits discrimination in employment, as well as accommodation, on grounds of sex, "unless based on a bona fide occupational qualification."

Chairman, Human Rights Commission,  
P.O. Box 580,  
FREDERICTON, New Brunswick.

### **Nova Scotia**

Human Rights Act, 1969.

An amendment to this Act passed on May 15, 1972 prohibits discrimination in employment, as well as accommodation, on the basis of sex.

Director, Nova Scotia Human Rights Commission,  
P.O. Box 2211,  
HALIFAX, Nova Scotia.

### **Newfoundland**

The Newfoundland Human Rights Code, 1969.

Prohibits discrimination in employment on grounds of sex "unless based on a bona fide occupational qualification." No provision of the statute may "prejudicially affect any right or privilege with respect to denominational schools, common (amalgamated) schools, or denominational colleges, that any class or classes of persons had by law in the province at the date of Union of Newfoundland with Canada, or any such right or privilege hereafter by law acquired by the Pentecostal Assemblies of Newfoundland."

Commissioner, Newfoundland Human Rights Commission,  
c/o Department of Labour,  
5th Floor, Confederation Bldg.,  
ST. JOHN'S, Newfoundland.



### III. LEGISLATION RELATING TO EQUAL PAY FOR WORK OF EQUAL VALUE

#### **Federal**

Canada Labour Code, 1966-67.

Pursuant to an amendment which came into force on July 1, 1971, the former Female Employees Equal Pay Act was revoked and a broader, more flexible provision on equal pay was incorporated in the Canada Labour Code. Differences in wages between male and female employees, employed in the same establishment, performing the same or similar work under the same or similar working conditions on jobs requiring the same or similar skill, effort and responsibility, are prohibited when based solely on the factor of sex.

Director,  
Labour Standards Branch,  
Canada Department of Labour,  
340 Laurier Avenue West,  
OTTAWA, Ontario  
K1A 0J2

#### **British Columbia**

Human Rights Act, 1969.

This statute prohibits an employer from discriminating between male and female employees by paying the female employee a rate of pay less than that paid to a male employee employed by him for the same work or substantially the same work done in the same establishment.

Director,  
Human Rights Act,  
British Columbia Department of Labour,  
Parliament Buildings,  
VICTORIA, British Columbia.

#### **Alberta**

The Alberta Labour Act, 1970.

This statute prohibits an employer from employing a female employee for any work at a rate of pay that is less than the rate at which a male employee is employed for work that is similar or substantially similar, where the job, duties or services the employees are called upon to perform are similar or substantially similar. These provisions will be deleted from the Alberta Labour Act and incorporated in the proposed Individual's Rights Protection Act when Bill 2 of the Legislative Assembly of Alberta, which received second reading May 31, 1972, becomes law. The new statute will be administered by a proposed Human Rights Commission.

Director,  
Labour Standards Section,  
Board of Industrial Relations,  
Alberta Department of Labour,  
10808 - 99th Avenue,  
EDMONTON, Alberta. T5K 0G5

#### **Saskatchewan**

The Labour Standards Act, 1969.

This statute, as amended in 1971, prohibits an employer from paying a female employee at a rate of pay less than the rate of pay paid to a male employee for comparable work done in the same establishment.

Director,  
Labour Standards Branch,  
Saskatchewan Department of Labour,  
2350 Albert Street,  
REGINA, Saskatchewan. S4P 2Y5

### **Manitoba**

The Equal Pay Act, 1956 as amended.

This statute, which prohibits discrimination in pay on the basis of sex in establishments where the work performed is "identical or substantially identical" will be broadened considerably as soon as Royal Assent is given to Bill 66, An Act to Amend the Equal Pay Act, which was given third reading on July 7, 1972. The new provisions will be more flexible in the definition and more readily enforceable.

Director,  
Employment Standards Division,  
Manitoba Department of Labour,  
Room 608, Norquay Building,  
401 York Avenue,  
WINNIPEG, Manitoba. R3C 0P8

### **Ontario**

The Employment Standards Act, 1968.

The provisions relating to equal pay for equal work in this statute refer to "the same work performed in the same establishment, the performance of which requires equal skill, effort, and responsibility, and which is performed under similar working conditions."

Director,  
Employment Standards Branch,  
Ontario Department of Labour,  
400 University Avenue,  
TORONTO, Ontario. M7A 1V2

### **New Brunswick**

Female Employees' Fair Remuneration Act, 1961.

This statute forbids an employer to "discriminate between his male and female employees by paying a female employee at a rate of pay less than the rate of pay paid to a male employee employed by him for the same work done in the same establishment."

Director,  
Employment Standards Branch,  
New Brunswick Department of Labour,  
P.O. Box 580,  
FREDERICTON, New Brunswick.

### **Nova Scotia**

Labour Standards Code, 1972.

The Equal Pay Act, 1969 forbids an employer to "pay a female employee at a rate of pay less than the rate of pay paid to a male employee employed by him for substantially the same work done in the same establishment." Under the Labour Code, which has not yet been proclaimed, provisions relating to equal pay are more flexible than those at present in force.

Director,  
Labour Standards Branch,  
Nova Scotia Department of Labour,  
P.O. Box 697,  
HALIFAX, Nova Scotia.



**Prince Edward Island**

Human Rights Code, 1968.

This statute forbids an employer to "pay a female employee at a rate of pay less than the rate of pay paid to a male employee employed by him for substantially the same work done in the same establishment."

Labour Standards Inspector,  
Department of Labour, Industry and Commerce,  
CHARLOTTETOWN, P.E.I.

**Newfoundland**

The Newfoundland Human Rights Code, 1969.

The equal pay provisions in this statute forbid an employer to "pay a female employee at a rate of pay less than the rate of pay paid to a male employee employed by him for the same work done in the same establishment."

Commissioner,  
Newfoundland Human Rights Commission,  
c/o Department of Labour,  
5th Floor, Confederation Building,  
ST. JOHN'S, Newfoundland.

**Northwest Territories**

Fair Practices Ordinance, 1966.

This enactment forbids an employer to "discriminate between his male and female employees by paying a female employee at a rate of pay less than the rate of pay paid to a male employee employed by him for the same work done in the same establishment.

Commissioner,  
Council of the Northwest Territories,  
YELLOWKNIFE, N.W.T. X0E 1H0

#### **IV. LEGISLATION PROVIDING FOR MATERNITY LEAVE AND BENEFITS**

##### **Federal**

(i) Unemployment Insurance Act, 1971.

In accordance with provisions incorporated in this statute, unemployment insurance benefits are payable in the event of maternity for a period of fifteen weeks subject to a waiting period of two weeks. Since unemployment insurance, unlike most other areas of social insurance, comes within the jurisdiction of the federal government (as a result of an amendment to the British North America Act) and since the coverage in this statute extends virtually to all workers engaged in gainful employment, working women throughout Canada are now entitled to these monetary benefits.

Unemployment Insurance Commission,  
Vanier Building,  
222 Nepean Street,  
OTTAWA, Ontario.  
K1A 0J5

(ii) Canada Labour Code, 1966-67.

Under an amendment to this statute in 1971, provision was made for maternity leave for workers in establishments within the legislative authority of the federal government. Every employee who has completed twelve consecutive months of continuous employment by an employer is entitled to maternity leave consisting of a period of six weeks immediately following confinement and a period not exceeding eleven weeks preceding confinement, as well as any additional period which may arise due to a difference between the actual date and the estimated date of confinement. In general, the period of maternity leave totals seventeen weeks. Provision is also made to ensure that an employee is not dismissed or laid off solely because she is pregnant.

Director,  
Labour Standards Branch,  
Canada Department of Labour,  
340 Laurier Avenue West,  
OTTAWA, Ontario.  
K1A 0J2

##### **British Columbia**

Maternity Protection Act, 1966.

This statute gives entitlement to maternity leave for a period of six weeks preceding the estimated date of confinement and prohibits the employee from working during the six weeks following delivery of a child. The employer is prohibited from dismissing an employee because of absences during the statutory period of maternity leave, unless the employee has been absent for a period of sixteen weeks.

Director,  
Labour Standards Branch,  
Department of Labour,  
VICTORIA, British Columbia.

##### **Alberta**

Alberta Labour Act, 1970.

Provision is made under this Act, as it was under a previous statute, empowering the Board of Industrial Relations "to establish pro-



visions regulating and prohibiting the employment of women during and following pregnancy." As yet, no provisions have been made in this regard.

Director,  
Labour Standards Section,  
Board of Industrial Relations,  
Department of Labour,  
10808 - 99th Avenue,  
EDMONTON, Alberta. T5K 0G5

### **Manitoba**

The Employment Standards Act, 1970.

Bill 72, An Act to Amend the Employment Standards Act, was given third reading in the provincial legislature on July 7, 1972. Its provisions include maternity leave for female employees who have completed twelve consecutive months of employment with an employer. The period may not exceed eleven consecutive weeks immediately preceding the estimated date of delivery; and a period of six weeks which the employee is required to take; as well as any period which may occur because of any difference between the estimated date and actual date of delivery. The employee must be reinstated by her employer except if she has remained absent from work for a period of more than ten weeks following the actual date of delivery.

Director,  
Employment Standards Division,  
Manitoba Department of Labour,  
Room 608, Norquay Building,  
401 York Avenue,  
WINNIPEG, Manitoba. R3C 0P8

### **Ontario**

Employment Standards Act, 1970.

By an amendment to this statute passed on June 30, 1972, provisions relating to maternity leave which had previously been embodied in the recently repealed Women's Equal Employment Opportunity Act were incorporated in this law. Unlike other standards, however, pregnancy leave applies only in undertakings in which an employer employs twenty-five or more workers. In such undertakings, an employer may not terminate the employment of an employee solely on grounds of pregnancy during statutory leave to which the employee is entitled. Leave may be requested to commence six weeks preceding confinement. The employer is also empowered to require an employee to commence such leave "at such time as the duties of her position cannot reasonably be performed by a pregnant woman or the performance of the employee's work is materially affected by the pregnancy." The employee is prohibited from working and the employer is prohibited from permitting her to work for "at least six weeks after the date of confinement or for such shorter period as in the written opinion of a legally qualified medical practitioner is sufficient." Provision is also made for reinstatement in employment without loss of seniority or previously accrued benefits. By Regulation passed July 19, 1972, entitlement to pregnancy leave was extended to teachers, who are otherwise not covered by the Employment Standards Act.

Women's Bureau,  
Ontario Human Rights Commission,  
400 University Avenue,  
TORONTO 2, Ontario. M7A 1V1

**New Brunswick**

Minimum Employment Standards Act, 1964.

This statute makes provision for a period of compulsory leave six weeks following the delivery of a child or for a longer period on production of a medical certificate. In addition, a pregnant female employee is required to be permitted to absent herself from work for a period up to six weeks before delivery. She may not be discharged when she is absent in accordance with statutory leave provided that she does not absent herself beyond a maximum period of sixteen weeks.

Director,  
Employment Standards Branch,  
Department of Labour,  
P.O. Box 580,  
FREDERICTON, New Brunswick.

**Nova Scotia**

Labour Standards Code, 1972.

Provision is made for maternity leave during a period of eleven weeks immediately preceding the estimated date and until the actual date of delivery. Compulsory maternity leave for a period of at least six weeks after delivery or for a shorter period when medically certified is also provided. Failure of an employer to abide by the provisions relating to maternity leave may be the subject of a complaint under the Act. However, the statute permits regulations to be made exempting specified employers or classes of employers from the obligation to grant this maternity leave.

Director,  
Labour Standards Branch,  
Department of Labour,  
P.O. Box 697,  
HALIFAX, Nova Scotia.



## **V. LEGISLATION PERTAINING TO HOURS OF WORK SPECIFICALLY FOR EMPLOYED WOMEN, INCLUDING LIMITATIONS ON NIGHT WORK**

### **Alberta**

The Alberta Labour Act, 1970.

Pursuant to Order No. 9, 1972 of the Alberta Regulations 92/70 made by the Board of Industrial Relations Governing the Hours of Work, women may only be employed on night shifts which begin or end between midnight and 6 a.m. if the employer provides free transportation to or from her place of residence. Any period during which the employee is required to wait on the employer's premises for such transportation, is deemed to be working time.

Board of Industrial Relations,  
I.B.M. Building,  
10808 - 99th Avenue,  
EDMONTON, Alberta. T5K 0G5

### **Saskatchewan**

(i) Labour Standards Act, 1967.

In accordance with Minimum Wage Board Order No. 3, 1972 made pursuant to this statute, women employees in hotels, restaurants, educational institutions, hospitals and nursing homes who finish work between the hours 12:30 a.m. and 7 a.m. must be provided by the employer with free transportation to their homes.

Factory Inspector,  
Labour Standards Branch,  
Department of Labour,  
2350 Albert Street,  
REGINA, Saskatchewan. S4P 2Y5

(ii) Factories Act, 1965.

This statute, which regulates employment in factories and workshops, prohibits the employment of women for more than forty-eight hours a week and requires that the hours in any one day shall not terminate later than half past 6 o'clock in the evening. Women are required to be allowed not less than one hour at noon of each day for meals, a period which is not to be counted with the total limited hours of work for women. The statute includes provisions for the granting of exemptions in certain circumstances, but such exemptions include specified limitations. Where an exemption has been granted, a worker may not be employed between the hour of 7 o'clock in the morning or after the hour of 10 o'clock in the evening. She may not be employed for more than ten hours in any one day nor more than sixty hours in any one week. A second break of forty-five minutes for another meal is to be given between 5 o'clock and 8 o'clock in the evening. It is also required that the exemptions permitted should be recorded in a special register maintained by the employer for this purpose. It is also required that

a notice be posted, signed by an Inspector and by the employer during the period of exempted hours.

Chief Inspector,  
Department of Labour,  
2350 Albert Street,  
REGINA, Saskatchewan. S4S 2Y5

### **Manitoba**

Employment Standards Act, 1970.

Under Manitoba Regulation 117/71 made pursuant to this statute, employers must provide for women employees whose work begins or ends between midnight and 6 a.m. adequate transportation without cost to the employee between residence and place of employment.

Director,  
Employment Standards Division,  
Department of Labour,  
Norquay Building,  
401 York Avenue,  
WINNIPEG, Manitoba. R3C 0P8

### **Ontario**

Employment Standards Act, 1970.

This statute prohibits the employment of women under the age of eighteen years between the hours of 12 o'clock midnight and 6 o'clock in the morning. Where the work period of a female employee of eighteen years or over begins or ends between these hours, the employer is required to provide her with private transportation at his expense from or to her residence.

Director,  
Employment Standards Branch,  
Department of Labour,  
400 University Avenue,  
TORONTO, Ontario. M7A 1V2

### **Québec**

Industrial and Commercial Establishments Act, 1964.

This statute regulates the hours of employment of women in industrial and non-industrial undertakings and prohibits the employment of women at night, except in certain circumstances under permit. No woman may be employed in an industrial establishment for more than nine hours in one day or fifty hours in one week. A luncheon break of one hour may be required to be allotted and calculated outside of the maximum hours of work per day. The daily work of a woman in industry may not commence before 7 a.m. nor end after 6 p.m., except in certain circumstances. In non-industrial employment, no woman may work for more than fifty-four hours a week, and such work must take place between 7 a.m. and 10 p.m. Extensions of this work week may be permitted to a maximum of fifty-five hours; and the night work prohibited period may be extended to begin at 9 p.m.

Pursuant to an amendment to this Act passed in 1968, the Minister of Labour is empowered to permit the employment of women at night on a third shift in an industrial establishment, in special circumstances.

Where such work is permitted, the shift may not exceed eight hours, and work must commence between 11 p.m. and midnight. The law requires that there must be a meal break of not less than thirty minutes in addition to two ten-minute periods each to be granted



before and after the meal break. If the women working on the night shift leave work before 7 a.m., the employer is required to provide them with transportation at his expense.

Under Regulations made pursuant to the Act, at least one female supervisor, nurse or first aid attendant must be present on the night shift where women are employed; and there must be at least two women besides the female supervisor in each workroom or workshop. A special permit for the employment of women at night may not be issued for a period in excess of one year; and may be revoked without notice for breach of any of the conditions under which it was issued.

The regulation of hours of work of women do not apply to beauty parlours and ladies' hairdressing establishments.

General Director,  
Standards Branch,  
Department of Labour and Manpower,  
2875 Laurier Blvd.,  
QUÉBEC 10, Québec.

### **New Brunswick**

Minimum Employment Standards Act, 1964.

This statute prohibits the employment of female employees for a period exceeding nine hours daily unless a different work schedule has been made in order to permit one shorter day or, subject to written authorization, the hours of employment may be extended. No female employee may be employed for more than forty-eight hours weekly unless extended hours are authorized. Wherever an authorization of extended hours has been granted, a register must be maintained.

Director,  
Employment Standards Branch,  
Department of Labour,  
P.O. Box 580,  
FREDERICTON, New Brunswick.

## **VI. LEGISLATION PROHIBITING THE EMPLOYMENT OF WOMEN UNDERGROUND IN MINES**

### **Federal**

Canada Labour Code, 1966-67.

Under the Coal Mines (CBDC) Safety Regulations made pursuant to this statute, no female person may be employed on underground work in any mine except when holding a position of management and not engaged in manual work; in health and welfare services; in the course of studies for a period of training; or occasionally to enter the underground parts of a mine for purposes of a non-manual occupation. These regulations apply only to coal mines which come under federal jurisdiction.

Director,  
Accident Prevention and Compensation Branch,  
Canada Department of Labour,  
340 Laurier Avenue West,  
OTTAWA, Ontario.  
K1A 0J2

### **British Columbia**

- (i) Mines Regulation Act, 1967.
- (ii) Coal Mines Regulation Act, 1969.

These statutes prohibit the employment of a female underground in a mine unless approval has been given for such employment by the chief inspector. Such approval must conform with the ILO Underground Work (Women) Convention concerning the employment of women on underground work in mines.

Chief Inspector of Mines,  
Department of Mines and Petroleum Resources,  
Parliament Buildings,  
VICTORIA, British Columbia.

### **Alberta**

Coal Mines Regulation Act, 1970.

This statute limits the employment of persons in or about a mine to male persons over seventeen years of age. However, the limitation does not apply "in the performance of clerical work or of domestic duties in a hotel, boarding house or residence operated in connection with the mine."

Director of Mines,  
Department of Mines and Minerals,  
Agriculture Building,  
9718 - 107th Street,  
EDMONTON, Alberta. T5K 2C9

### **Saskatchewan**

The Mines Regulation Act, 1965.

Under regulations made in 1971 pursuant to the statute which empowered the promulgation of regulations governing the age and sex of persons who may be employed in or about a mine, the employment of a female except in a technical, clerical or domestic capacity is prohibited.



Chief Inspector of Mines,  
c/o Director, Mines Inspection Branch,  
Department of Mineral Resources,  
Legislative Building,  
REGINA, Saskatchewan. S4S 0B3

### **Manitoba**

Mines Act, 1970.

Under regulations pursuant to this statute no female person may be employed underground in any mine.

Director of Mines,  
Department of Mines, Resources and Environmental Management,  
901 Norquay Building,  
401 York Avenue,  
WINNIPEG, Manitoba. R3C 0P8

### **Ontario**

Mining Act, 1970.

Under this statute no female person is permitted to be employed on underground work "in any mine or at the working face of an open-cut workings, pit or quarry." Exceptions are set out in the Act where the purpose of the employment underground was in a non-manual occupation; in connection with health and welfare services; or those who spend a period of training underground in connection with a course of studies.

Chief Engineer,  
c/o Director, Mines Inspection Branch,  
Department of Mines and Northern Affairs,  
Parliament Bldgs., Whitney Block,  
TORONTO, Ontario. M7A 1X3

### **Québec**

Mining Act, 1965.

This statute prohibits the employment of women or girls underground except as engineers or geologists.

Chief Inspector of Mines,  
c/o Director General, Mines Branch,  
Department of Natural Resources,  
Parliament Building,  
QUÉBEC CITY, Québec.

### **Nova Scotia**

Metalliferous Mines and Quarries Regulation Act, 1967.

This statute prohibits the employment of female persons at any mine "except on the surface in a technical, clerical or domestic capacity or such other capacity as requires the exercise of normal feminine skill or dexterity but does not involve strenuous physical effort."

Chief Mining Engineer,  
c/o Director, Inspection Division,  
Department of Mines,  
HALIFAX, Nova Scotia.

### **Newfoundland**

The Regulation of Mines Act, 1952.

Regulations made pursuant to this statute prohibit the employment of women or girls, other than those engaged in office or laboratory work, in the working of a mine.

Chief Inspector of Mines,  
Department of Mines, Agriculture and Resources,  
Confederation Building,  
ST. JOHN'S, Newfoundland.

#### **Northwest Territories**

The Mining Safety Ordinance (Amendment), 1967.

This enactment prohibits the employment of women underground in any mine except for a woman who holds a position of management but does not perform manual work; employment in health and welfare services; in connection with periods of training; and occasional entry into the underground parts of a mine for a non-manual occupation.

Chief Mining Inspector,  
c/o The Commissioner,  
YELLOWKNIFE, N.W.T. X0E 1H0

#### **Yukon Territory**

Mining Safety Ordinance, 1968.

This enactment prohibits the employment of women in underground work in any mine except on terms similar to those set out for the Northwest Territories.

Chief Mining Inspector,  
c/o The Commissioner,  
WHITEHORSE, Yukon Territory.

## **VII. OTHER LEGISLATION AFFECTING THE CONDITIONS OF EMPLOYMENT OF WOMEN ONLY**

### **British Columbia**

The Factories Act, 1966.

This statute requires that where, in the opinion of an Inspector appointed under the Act, the work in which female employees are engaged in a factory can be effectively performed while the female employees are seated, then upon being directed by an Inspector appointed under the Act to do so, the employer must provide seats. In addition, when female employees are employed in work that necessitates continuous standing on hard surfaced floors, the employer is required to provide resilient material satisfactory to the Inspector appointed under the Act.

This statute also sets out the conditions under which homework may be carried out, including a provision that an employer's permit for this purpose shall be issued by the Inspector only when satisfied that the employer is likely to comply inter alia with the provisions of the Female Minimum Wage Act and the Hours of Work Act. For the most part, the section of the statute relating to homework relates to both male and female employment.

Regulations made pursuant to the Factories Act (Regulation 195/59 re Female Factory Employees made by Order in Council No. 811, May 11, 1945) set out conditions to which employers and women employees are required to adhere in factory employment. Female employees are required to wear protective hair covering when working in proximity to power-driven machinery, as well as a coverall or slacks. When the Inspector so directs in writing, jewellery and shoes with open toes and high heels may not be worn during working hours.

The Regulations prohibit employers from requiring women to lift weights exceeding thirty-five pounds in the course of their regular work. In addition, the employer is required to prohibit women from doing any type of overhead lifting or stacking.

Factory and Elevator Inspection Branch,  
Department of Labour,  
411 Dunsmuir Street,  
VANCOUVER 3, British Columbia.

### **Alberta**

The Alberta Labour Act, 1955.

This statute sets out the circumstances in which the employer in any employment in which women are employed may be required to provide sufficient and suitable seats for the use of every woman employed. Such an employer is required to permit each woman to use the chair or seat and he is prohibited from preventing the female employee from doing so by threat, rule or other intimidation expressed or implied. The statute also requires that every woman working with machinery must wear a protective cap or net or must



otherwise fix her hair to avoid contact with moving machinery. A woman working near moving machinery is also prohibited from wearing jewellery of any kind that might interfere with her safety.

Director, Labour Standards,  
Board of Industrial Relations,  
10808 - 99th Avenue,  
EDMONTON, Alberta. T5K 0G5

### **Saskatchewan**

Factories Act, 1965.

This statute sets out conditions of employment of women in industry and includes the requirement for the maintenance of a register of all women employed in a factory. Furthermore, the employment of women in certain types of industry is completely prohibited, and in other types of industry it is limited. The women are required to protect their hair either by a fitted cap, net or otherwise by wearing it rolled. There is a general prohibition against the employment of women in a factory where their health is likely to be permanently injured.

Minister of Labour,  
2350 Albert Street,  
REGINA, Saskatchewan. S4P 2Y5

### **Manitoba**

Employment Standards Act, 1957.

Under Regulations made pursuant to this Act provisions relating to protective clothing and wearing apparel, including the prohibition against the wearing of jewellery, relate to both men and women workers.

Chief Inspector,  
Employment Standards Division,  
Department of Labour,  
Norquay Building,  
401 York Avenue,  
WINNIPEG, Manitoba. R3C 0P8

### **Ontario**

Industrial Safety Act, 1971

Pursuant to this statute, Regulation 295/72 of May 24, 1972 set out the provisions relating to the health and welfare of employed persons, including the specifications for personal protective equipment. The prohibition against the wearing of long hair near any rotating shaft or other source of entanglement; and the prohibition against the wearing of rings or jewellery as well as loose clothing near any rotating shaft applies to both men and women workers.

There is a requirement to provide a room or other space where ten or more female employees are working, and to equip this room with one or more cots and chairs. This requirement, for the women workers only, applies where such facilities are not available for all workers at a first-aid station in the factory. Similarly, the requirement that chairs be provided for workers engaged in work which can safely and effectively be performed while sitting applies to both male and female workers.

Director,  
Industrial Safety Branch,  
Department of Labour,  
400 University Avenue,  
TORONTO 2, Ontario. M7A 1V7

## **Québec**

- (i) Industrial and Commercial Establishments Act, 1964.

Provision is made in this Act for the complete prohibition of employment of women in certain industrial establishments or in parts of certain industrial establishments which may be deemed to be dangerous or harmful to health. Pursuant to this section of the law, a schedule of some twenty-four industries is set out in which women may not be employed at all. Similarly, in a schedule of twenty-seven other industries, the employment of girls or women is prohibited if they are under the age of eighteen years; the minimum age for the employment of boys in these industries is sixteen.

The statute requires also that the employer in any industrial or commercial establishment in which women are employed must keep a register, showing names, ages and addresses of the women employees, as well as the hours of work.

- (ii) General Regulations Concerning Industrial and Commercial Establishments Approved by Order-in-Council 1492 of June 13, 1934.

The Regulations require that the hair of women be protected to prevent contact with moving machine parts or with material which they are handling. Women are prohibited from carrying out any operation connected with belting or other modes of transmission. The Regulation states that: "This should be done by adult workmen."

Director-General,  
Technical Services Branch,  
Department of Labour and Manpower,  
2875 Laurier Boulevard,  
QUÉBEC 10, Québec.

## **Nova Scotia**

Regulations Pursuant to the Industrial Safety Act, 1969.

These Regulations prescribe protective measures which must be taken by employers for the protection of workers irrespective of sex. However, the employer is required to provide a rest room or space affording reasonable privacy together with one or more couches or cots and chairs, where females are employed. Where the Chief Inspector so directs in writing, the employer must provide a competent female employee to have charge of the welfare of female employees; the work of this competent female employee must be so arranged as not to prevent her from adequately attending to such welfare.

Director,  
Industrial Safety Division,  
Department of Labour,  
Province House,  
HALIFAX, Nova Scotia.

## **Newfoundland**

The Hours of Work Act, 1963.

This statute requires the occupier of a shop where female assistants are employed to provide seats in a readily convenient place, in such number as to have one seat in each room for every three female assistants employed. It is prohibited to take any means to hinder or restrict the reasonable use of the seats by the female assistants.

Minister of Provincial Affairs,  
Parliament Buildings,  
ST. JOHN'S, Newfoundland.





















vertu de cette loi, on énumère vingt-quatre industries où l'emploi des femmes est formellement interdit; dans vingt-sept autres, on interdit l'emploi des jeunes filles de moins de dix-huit ans; l'âge minimum d'emploi pour les hommes est de seize ans.

Il est obligatoire pour tout employeur dans tout établissement industriel ou commercial de tenir un registre où sont inscrites les femmes qui y travaillent, ainsi que leur âge, leur adresse et leurs heures de travail.

(iii) Règlements généraux régissant les établissements industriels et commerciaux, approuvés par le Décret-en-Conseil 1492 du 13 juin 1934.

Ces règlements stipulent que les femmes doivent protéger leur chevelure de tout contact avec les machines en mouvement ou avec le matériel qu'elles manipulent. Il leur est interdit en outre de s'occuper de tout travail comportant des transmissions à courroie ou tout autre genre de transmission; selon le règlement, de tels travaux doivent revenir à des ouvriers mâles.

Le Directeur général

Direction des services techniques

Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre

2875, boul. Laurier

QUÉBEC 10 (Québec)

#### Nouvelle-Écosse

Règlements en vertu de la Loi sur la sécurité dans l'industrie (Industrial Safety Act), 1969.

Ces règlements énumèrent les mesures de protection que doit prendre tout employeur pour la sécurité des travailleurs, quel que soit leur sexe. L'employeur est toutefois tenu de fournir aux travailleurs une salle de repos ou un local qui leur serait réservé et qui contiendrait au moins un divan et quelques chaises ou couchettes. L'inspecteur en chef peut exiger par écrit que l'employeur nomme une travailleuse capable responsable du bien-être des autres femmes; les travaux auxquelles cette travailleuse doit s'occuper par ailleurs doivent être de nature à ne pas la gêner dans l'exercice de cette responsabilité.

Le directeur

Division de la Sécurité Industrielle

Ministère du Travail

Maison de la Province

HALIFAX (Nouvelle-Écosse)

#### Terre-Neuve

Loi sur la durée du travail (Hours of Work Act), 1963.

Cette Loi stipule que l'occupant d'un magasin où sont employées des femmes assistantes est tenu de leur fournir des sièges placés de façon commode et en nombre suffisant pour qu'il y ait un siège pour trois femmes dans chaque pièce. Il est interdit de les gêner ou de les empêcher d'en faire usage au moyen de quelque manœuvre que ce soit.

Ministère des Affaires provinciales  
Immeubles du Parlement

SAINT-JEAN (Terre-Neuve)

**Saskatchewan**

Loi régissant les usines (Factories Act), 1965.

Cette Loi régit les conditions d'emploi des femmes dans les usines et rend obligatoire la tenue d'un registre où sont inscrites toutes les femmes employées dans une usine. En outre, dans certaines catégories d'industries, l'emploi des femmes est interdit, dans d'autres il est limité. Les ouvrières sont tenues responsables de la protection de leur chevelure, soit en portant une résille ou coiffe de sécurité, soit en la rattachant de façon adéquate. On interdit de manière générale l'emploi des femmes dans les usines où le travail risque de compromettre de façon permanente leur santé.

Ministère du Travail

2350, rue Albert

REGINA (Saskatchewan)

S4P 2Y5

**Manitoba**

Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act), 1957.

Dans les règlements établis en vertu de cette Loi, les dispositions qui traitent de l'équipement de sécurité et de l'habillement des travailleurs et qui interdisent le port de bijoux s'appliquent autant aux hommes qu'aux femmes.

L'inspecteur en chef

Division des normes de l'emploi

Ministère du Travail

Edifice Norquay

401, avenue York

WINNIPEG (Manitoba)

R3C 0P8

**Ontario**

Loi sur la sécurité dans l'industrie (Industrial Safety Act), 1971.

Dans les Règlements 295/72 du 24 mai 1972 établis à la suite de cette loi, les dispositions traitent de la santé et du bien-être du travailleur et de l'équipement de protection individuelle. Le port des cheveux longs ainsi que des bagues, des bijoux et des vêtements amples est interdit à proximité des arbres en rotation et de toute autre source de danger; cette interdiction s'applique autant aux hommes qu'aux femmes.

Il est obligatoire de fournir une pièce ou un local qui contient au moins un lit et quelques chaises là où travaillent dix femmes ou plus; cette règle, qui ne vaut que pour les femmes, s'applique lorsqu'ces facilités n'existent pas ailleurs à l'usine, à l'intention de tous les travailleurs, dans un poste de premiers soins. De même, on exige que l'employeur fournisse des sièges à tous ses employés dont le travail peut être exécuté de façon sûre et efficace dans une position assise; ceci vaut pour les hommes autant que pour les femmes.

Le directeur

Direction de la Sécurité Industrielle

Ministère du Travail

400, avenue University

TORONTO (Ontario)

M7A 1V7

**Québec**

(i) Loi des établissements industriels et commerciaux, 1964.

Cette Loi interdit complètement l'emploi des femmes dans certains établissements industriels ou dans certaines parties de ces établissements qui pourraient compromettre leur santé. En

VII. LÉGISLATION NE TOUCHANT QUE LES CONDITIONS  
DE TRAVAIL DES FEMMES

Colombie-Britannique

Loi régissant les usines (Factories Act), 1966.

En vertu de cette Loi, tout employeur est tenu de fournir des sièges aux travailleuses à son emploi qui effectuent dans une usine un travail pouvant être fait dans une position assise; cette nécessité sera déterminée par l'inspecteur chargé de faire exécuter cette Loi. En outre, lorsque le travail que les travailleuses doivent accomplir exige qu'elles se tiennent constamment debout sur des surfaces dures, l'employeur est tenu de faire recouvrir les planchers d'une matière élastique conformément aux exigences de l'inspecteur compétent.

Cette Loi régit également les conditions dans lesquelles on autorise le travail à la maison; l'inspecteur accordera à l'employeur un permis qui l'autorise à faire faire du travail à la maison seulement s'il est assuré que cet employeur observera les dispositions de la Loi sur le salaire minimum pour les femmes (Female Minimum Wage Act) et celles de la Loi sur la durée du travail (Hours of Work Act), entre autres. La majeure partie de l'article qui traite du travail à la maison s'applique autant aux hommes qu'aux femmes.

Les règlements établis en vertu de cette Loi (Règlement 195/59 sur les travailleuses d'usine, en vertu du Décret n° 811 du Conseil, le 11 mai 1945) régissent les normes des conditions de travail d'usine auxquelles sont tenus d'adhérer les employeurs et les travailleuses. Les ouvrières qui travaillent à proximité des machines doivent porter des coiffes de sécurité ainsi que les bleus de travail ou un pantalon. L'inspecteur peut interdire par écrit le port de bijoux ou de chaussures à bout ouvert ou à talons hauts pendant les heures de travail.

Les règlements interdisent à tout employeur de faire exécuter par une femme un travail qui exige de soulever des poids dépassant trente-cinq livres, ou de lever et de placer des charges au-dessus de sa tête.

Direction de l'inspection

des usines et des ascenseurs

Ministère du Travail

411, rue Dunsmuir

VANCOUVER 3 (Colombie-Britannique)

Alberta

Loi de l'Alberta sur le travail (Alberta Labour Act), 1955.

Cette loi énumère les circonstances où tout employeur est tenu de fournir à chaque travailleuse de son entreprise des sièges confortables; il doit en outre permettre à chaque travailleuse d'en faire usage, et il lui est interdit de l'en empêcher au moyen de menaces, de règlements ou de toute autre manœuvre d'intimidation, ouverte ou non. La Loi stipule aussi que les femmes qui travaillent avec des machines sont tenues de porter une résille ou une coiffe de sécurité ou de coiffer leurs cheveux pour éviter qu'ils ne viennent en contact avec la machinerie en mouvement. En outre, une ouvrière qui travaille près des machines en mouvement ne doit pas porter des bijoux pouvant compromettre sa sécurité.

Le directeur

Conseil des relations industrielles

10808, 99<sup>e</sup> Avenue

EDMONTON (Alberta)

T5K 0G5



En vertu des règlements établis en conformité avec cette Loi, l'emploi des femmes dans les mines est interdit, sauf pour du travail de bureau ou de laboratoire.

L'inspecteur en chef des mines  
Ministère des Mines, de l'Agriculture et des Ressources  
Edifice Confederation  
SAINT-JEAN (Terre-Neuve)

**Territoires du Nord-Ouest**

Décret sur la sécurité dans les mines (Mining Safety Ordinance), sous sa forme modifiée, 1967.

Ce décret interdit l'emploi des femmes aux travaux souterrains dans les mines; sont exemptées de cette interdiction les femmes occupant un poste de direction qui n'effectuent pas un travail manuel, les femmes occupées dans les services de l'hygiène et du bien-être, les femmes en cours d'études, effectuant un stage en vue de leur formation professionnelle, et les femmes appelées occasionnellement à descendre dans les parties souterraines d'une mine pour l'exercice d'une profession de caractère non manuel.

L'inspecteur en chef des mines  
a/s du Commissaire  
YELLOWKNIFE (T.N.-O.)  
XOE 1H0

**Territoire du Yukon**

Décret sur la sécurité dans les mines (Mining Safety Ordinance), 1968.

Ce décret interdit l'emploi des femmes aux travaux souterrains d'une mine, sauf dans les mêmes exceptions que celles énumérées dans le décret concernant les Territoires du Nord-Ouest.

L'inspecteur en chef des mines  
a/s du Commissaire  
WHITEHORSE (Territoire du Yukon)

Ministère des Ressources minières  
Édifice de la Législation  
REGINA (Saskatchewan)  
S4S 0B3

**Manitoba**

Loi sur les Mines (Mines Act), 1970.

En conformité avec les règlements établis à la suite de cette Loi, l'emploi des femmes est interdit dans les mines.

Le directeur des mines  
Ministère des Mines, des Ressources et de l'Environnement  
901, Édifice Norquay  
401, avenue York  
WINNIPEG (Manitoba)  
R3C 0P8

**Ontario**

Loi sur les mines (Mining Act), 1970.

En conformité avec cette Loi, l'emploi des femmes est interdit aux travaux souterrains d'une mine ou au front de taille de toute exploitation à ciel ouvert, toute excavation ou toute carrière. Sont exemptées de cette interdiction les femmes appelées à travailler dans les parties souterraines d'une mine dans l'exercice d'une profession à caractère non manuel, des femmes occupées dans les services de l'hygiène et du bien-être, ou les femmes en cours d'études admises à effectuer un stage dans les parties souterraines d'une mine en vue de leur formation professionnelle.

L'ingénieur en chef  
a/s du Directeur de l'Inspection des mines  
Ministère des Mines et des Affaires du Nord  
Immeubles du Parlement  
Édifice Whitney  
TORONTO (Ontario)  
M7A 1X3

**Québec**

Loi sur les Mines, 1965.

Cette Loi interdit l'emploi des femmes dans les travaux souterrains, sauf à titre d'ingénieur ou de géologue.

Inspecteur en chef des mines  
a/s du Directeur général, Direction des Mines  
Ministère des Ressources Naturelles  
Hôtel du Gouvernement  
QUÉBEC (Québec)

**Nouvelle-Écosse**

Loi sur les mines métallifères et les carrières (Metalliferous Mines and Quarries Act), 1967.

Cette Loi interdit l'emploi des femmes dans les mines sauf à la surface dans les services techniques, les services d'entretien ou les bureaux ou à tout autre travail qui exige les capacités et les aptitudes dont dispose normalement une femme, sans demander d'effort physique intense.

L'ingénieur en chef des mines  
a/s du Directeur, Division de l'Inspection  
Ministère des Mines  
HALIFAX (Nouvelle-Écosse)

**Terre-Neuve**

Loi régissant les mines (Regulation of Mines Act), 1952.

VI. LÉGISLATION INTERDISANT L'EMPLOI DES FEMMES AUX TRAVAUX SOUTERRAINS DANS LES MINES

Gouvernement Fédéral

Code canadien du travail, 1966-67.

En conformité avec les Règlements de sécurité dans les mines de charbon établis en vertu du Code, l'emploi des femmes dans les travaux souterrains est interdit; sont exemptées de cette interdiction les femmes occupant un poste de direction qui n'effectuent pas un travail manuel, les femmes occupées dans les services de l'hygiène et du bien-être, les femmes en cours d'études admises à effectuer un stage en vue de leur formation professionnelle, et les femmes appelées occasionnellement à descendre dans les parties souterraines d'une mine pour l'exercice d'une profession de caractère non manuel. Ces règlements ne s'appliquent qu'aux mines relevant de la compétence du gouvernement fédéral.

Le Directeur

Direction de la prévention des accidents et de l'indemnisation  
Ministère du Travail du Canada  
340 ouest, avenue Laurier

OTTAWA (Ontario)  
K1A 0J2

Colombie-Britannique

(i) Loi régissant les mines (Mines Regulation Act), 1967.

(ii) Loi régissant les mines de charbon (Coal-Mines Regulation Act), 1969.

Ces Lois interdisent l'emploi des femmes aux travaux souterrains d'une mine, sauf autorisation de l'inspecteur en chef. Cette autorisation doit être conforme à la Convention de l'OIT concernant l'emploi des femmes aux travaux souterrains dans les mines.

L'inspecteur en chef des mines  
Ministère des Mines et des Ressources pétrolières  
Immeubles du Parlement  
VICTORIA (Colombie-Britannique)

Alberta

Loi régissant les mines de charbon (Coal-mines Regulation Act), 1970.

Cette loi stipule que seuls seront employés pour travailler dans les mines des hommes âgés de dix-sept ans et plus. Cette Loi ne porte pas sur les femmes s'occupant de travail de bureau ou du service d'entretien dans un hôtel, une maison de pension ou un service de logement organisé en rapport avec la mine.

Le directeur des mines  
Ministère des Mines et des Minéraux  
Edifice de l'Agriculture  
9718, 107<sup>e</sup> rue  
EDMONTON (Alberta)

T5K 2C9

Saskatchewan

Loi régissant les mines (Mines Regulation Act), 1965.

En conformité avec les règlements établis en 1971 en vertu de cette Loi et régissant l'âge et le sexe des employés des mines, l'emploi des femmes est interdit sauf dans les services techniques, les services d'entretien ou dans les bureaux.  
L'inspecteur en chef des mines  
a/s du Directeur de l'Inspection des mines

comporte des femmes; on exige aussi que soient présentes :  
moins deux femmes à part la surveillante dans chaque atelier. Le  
permis spécial pour l'emploi des femmes la nuit ne peut être délivré  
pour une période qui dépasse un an; il peut être annulé sans  
préavis pour infraction aux conditions dans lesquelles il a été  
octroyé.

Ce Règlement ne porte pas sur les salons de beauté ou de coiffure.

Le directeur général

Direction des normes

Ministère du Travail et de la Main-d'oeuvre

2875, boul. Laurier

QUÉBEC 10 (Québec)

### **Nouveau-Brunswick**

Loi sur les normes minimum d'emploi (Minimum Employment

Standards Act), 1964.

Cette Loi interdit l'emploi des femmes pour un travail dont la durée

dépasse neuf heures par jour à moins, qu'on n'ait établi un horaire

particulier accordant une journée plus courte que les autres, ou

qu'une autorisation par écrit permette de prolonger la durée du

travail. Il est défendu d'employer une femme pour un travail dont

la durée dépasse quarante-huit heures par semaine, sauf autorisa-

tion. Dans tous les cas d'autorisation l'employeur doit tenir un

registre.

Le directeur

Direction des Normes de l'emploi

Ministère du Travail

C.P. 580

FREDERICKTON (Nouveau-Brunswick)



**Manitoba**  
Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act), 1970.

En vertu du Règlement 117/71 du Manitoba promulgué en conformité avec cette Loi, tout employeur est tenu de fournir gratuitement aux employées dont le travail commence ou se termine entre minuit et six heures du matin un moyen de transport convenable entre le lieu de travail et leur domicile.

Le directeur  
Division des normes de l'emploi  
Edifice Norquay  
401, avenue York  
WINNIPEG (Manitoba)  
R3C 0P8

**Ontario**  
Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act), 1970.

Il est interdit d'employer des jeunes filles de moins de dix-huit ans pour un travail entre minuit et six heures du matin. Si le travail d'une employée de dix-huit ans ou plus commence ou se termine dans cet intervalle de temps, l'employeur est tenu de lui procurer, à ses frais, un moyen de transport du lieu de travail à son domicile ou inversement.

Le directeur  
Direction des normes de l'emploi  
Ministère du Travail  
400, avenue University  
TORONTO (Ontario)  
M7A 1V2

**Québec**  
Loi des établissements industriels et commerciaux, 1964.

Cette Loi régit la durée du travail des femmes dans les établissements industriels et commerciaux; elle interdit le travail de nuit pour les femmes, sauf dans certaines circonstances autorisées. Il est également interdit d'employer une femme pour un travail dont la durée dépasse neuf heures par jour ou cinquante heures par semaine. On lui accordera une heure de repos pour le repas du midi; cette heure ne sera pas comptée parmi les heures de travail. La journée de travail d'une salariée à l'usine ne commencera pas avant 7h du matin et ne se terminera pas après 6h du soir, sauf exception. Dans les établissements commerciaux, la semaine de travail ne dépassera pas cinquante-quatre heures pour les femmes; ces heures devront être distribuées entre 7h du matin et 10h du soir. On peut étendre la semaine de travail jusqu'à cinquante-cinq heures; on peut aussi interdire le travail de nuit à partir de neuf heures du soir.

En conformité avec une modification apportée à cette Loi en 1968, le ministre du Travail est en droit d'autoriser l'emploi de femmes dans une troisième équipe de nuit dans un établissement industriel, dans certaines circonstances. La durée du travail ne doit pas alors excéder huit heures et le travail doit commencer entre onze heures du soir et minuit. On doit permettre aux employées une interruption de travail d'au moins trente minutes pour fins de collation ainsi que deux pauses de dix minutes chacune avant et après le moment de la collation. Le patron doit procurer aux femmes qui quittent leur travail avant sept heures le matin un moyen de transport à ses frais.

En vertu des Règlements établis en application de cette Loi, on exige que soit présente au moins une surveillante, une infirmière ou une assistante en premiers soins dans une équipe de nuit qui

V. LÉGISLATION RÉGISSANT LA DURÉE DU TRAVAIL DES FEMMES ET LIMITANT LE TRAVAIL DE NUIT

Alberta  
Loi de l'Alberta sur le travail (Alberta Labour Act), 1970.

En vertu du Décret n° 9, 1972, des Règlements de l'Alberta n° 9270 régissant la durée du travail, promulgués par le Conseil des relations industrielles, tout employeur qui autorise une femme à travailler dans une équipe de nuit dont le travail commence ou se termine entre minuit et six heures du matin, est tenu de lui procurer un moyen de transport gratuit entre son lieu de travail et son domicile. On comptera parmi ses heures de travail toute période de temps que l'employée devra consacrer à attendre sur les lieux du travail ce moyen de transport.

Conseil des relations industrielles  
Edifice I.B.M.  
10808, 99<sup>e</sup> Avenue  
EDMONTON (Alberta)  
T5K 0G5  
**Saskatchewan**

(i) Loi sur les normes du travail (Labour Standards Act), 1967.

En conformité avec le Décret n° 3, 1972 du Conseil du salaire minimum, promulgué en vertu de cette Loi, tout employeur dont les employées travaillent dans des hôtels, des restaurants, des établissements d'enseignement, des hôpitaux ou des maisons de santé et quittent le travail entre minuit et demi et 7 heures du matin est tenu de leur procurer un moyen de transport gratuit pour leur retour à domicile.

L'inspecteur d'usine  
Direction des normes du travail  
Ministère du Travail  
2350, rue Albert  
REGINA (Saskatchewan)  
S4P 2Y5

(ii) Loi sur les usines (Factories Act), 1965.

Cette Loi régissant l'emploi dans les usines et les ateliers interdit d'employer les femmes pour un travail dont la durée dépasse quarante-huit heures par semaine ou se prolonge après six heures et demie du soir. Il doit leur être accordé au moins une heure pour le repas, chaque jour, à midi, mais cette heure ne doit pas faire partie du nombre d'heures de travail. On prévoit pour certaines circonstances certaines exemptions; celles-ci sont accordées toutefois sous réserve. Là où on a accordé une exemption, il est interdit d'employer une femme pour travailler avant sept heures du matin ou après dix heures du soir; la durée de son travail ne s'étendra pas au-delà de dix heures par jour ou de soixante heures par semaine. Il doit lui être accordé quarante-cinq minutes de repos pour le repas du soir, entre cinq heures et huit heures. L'employeur est tenu de garder un registre où sont inscrites toutes les exemptions autorisées; il est également tenu de faire afficher un avis portant sa signature et celle d'un inspecteur pendant la période de l'exemption.

L'inspecteur en chef  
Ministère du Travail  
2350, rue Albert  
REGINA (Saskatchewan)  
S4P 2Y5

Bureau de la Main-d'oeuvre féminine  
Commission ontarienne des droits de l'homme  
400, avenue University  
TORONTO (Ontario)  
M7A 1V1

**Nouveau-Brunswick**

Loi sur les normes minimum d'emploi (Minimum Employment Standards Act), 1964.

Cette Loi stipule une période de congé obligatoire de six semaines après l'accouchement, ou d'une période plus longue si cette femme enceinte est autorisée à s'absenter de son travail pour une période ne dépassant pas six semaines avant l'accouchement. Il est interdit de congédier une employée qui s'absente de son travail pendant la période de son légitime congé de maternité, à moins que cette absence ne dépasse seize semaines.

Le directeur  
Direction des normes de l'emploi  
Ministère du Travail

C.P. 580

FREDERICTON (Nouveau-Brunswick)

**Nouvelle-Écosse**

Code des normes du travail, (Labour Standards Code), 1972.

Le congé de maternité peut comprendre les onze semaines qui précèdent la date prévue pour l'accouchement, et tout délai jusqu'à l'accouchement même. Le congé est obligatoire pour les six semaines qui suivent l'accouchement; on pourra accorder un congé plus court sur présentation d'un certificat de médecin. Toute infraction aux stipulations concernant le congé de maternité de la part d'un employeur pourra faire l'objet d'une plainte portée en vertu de la Loi. Toutefois, la Loi prévoit la création de règlements en vertu desquels certains employeurs ou classes d'employeurs particuliers seraient exemptés de cette obligation.

Le directeur  
Direction des normes du travail

Ministère du Travail

C.P. 697,

HALIFAX (Nouvelle-Écosse)

Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act), 1970.

Dans une modification apportée à cette Loi le 30 juin 1972, on y ajoutait les dispositions qui traitaient du congé de maternité et qui figuraient auparavant dans la Loi sur l'égalité d'accès, aux emplois, loi qui fut abrogée dernièrement. Contrairement aux autres normes, le congé de maternité ne s'applique qu'aux entreprises qui comprennent vingt-cinq employés et plus. Dans ces entreprises, il est interdit à tout employeur de congédier une employée pendant la période de son légitime congé de maternité pour la seule raison qu'elle est enceinte. L'employée peut demander un congé de maternité pour les six semaines qui précèdent l'accouchement, et son employeur est en droit de lui demander de prendre congé à partir du moment où sa grossesse nuit à son travail, ou bien lorsqu'on ne pourrait raisonnablement exiger d'une femme enceinte les tâches que comporte son emploi. Il est interdit à toute employée de travailler, et à son employeur de l'autoriser à travailler, pendant au moins les six semaines qui suivent l'accouchement, ou pendant une période plus brève si celle-ci est jugée suffisante selon le certificat d'un médecin qualifié. L'employée doit aussi pouvoir réintégrer ses fonctions sans perdre ses droits d'ancien-neté et d'autres avantages accumulés. En vertu du règlement passé le 19 juillet 1972, on a accordé le droit au congé de maternité aux enseignantes que la Loi sur les normes d'emploi ne protége pas autrement.

Ontario

Le directeur  
Division des normes de l'emploi  
Ministère du Travail du Manitoba  
Pièce 608, Edifice Norquay  
401, avenue York  
WINNIPEG (Manitoba)  
R3C 0P8

Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act), 1970.

Le Bill 72 modifiant la Loi sur les normes d'emploi est passé en troisième lecture à l'Assemblée le 7 juillet 1972. Les dispositions du Bill traitent du congé de maternité pour les employées qui ont terminé douze mois consécutifs d'emploi au service d'un employeur. La durée du congé ne dépassera pas les onze semaines qui précèdent la date prévue de l'accouchement; elle comprend également six semaines de congé obligatoire, ainsi que toute période additionnelle que pourrait occasionner un écart entre la date prévue et la date réelle de l'accouchement. L'employée doit être réintégrée dans ses fonctions, à moins que son absence n'ait dépassé dix semaines après l'accouchement.

Manitoba

Le directeur  
Section des normes du travail  
Conseil des relations industrielles  
Ministère du Travail  
10808, 99<sup>e</sup> Avenue  
EDMONTON (Alberta)  
T5K 0G5

Loi de l'Alberta sur le travail (Alberta Labour Act), 1970.

Cette Loi, tout comme une loi précédente, confère au Bureau des relations industrielles l'autorité nécessaire pour établir des règlements interdisant l'emploi des femmes pendant la période de grossesse et après l'accouchement. Jusqu'à présent aucun règlement n'a été établi dans ce sens.

Alberta



IV. LÉGISLATION CONCERNANT LES CONGÉS DE MATERNITÉ ET LES PRESTATIONS DE MATERNITÉ

Gouvernement Fédéral

(i) Loi sur l'assurance-chômage, 1971.

Selon les dispositions de cette Loi, les prestations d'assurance-chômage sont payables dans les cas de maternité pour une période de quinze semaines, sous réserve d'une période d'attente de deux semaines. L'assurance-chômage relève de la compétence du gouvernement fédéral, contrairement aux autres dispositions de la sécurité sociale, depuis une modification apportée à l'Acte de l'Amérique du Nord britannique: ce régime est valable pour presque tous les travailleurs occupant un emploi rémunéré; aussi les travailleuses dans le Canada tout entier ont-elles droit à ces prestations.

Commission d'assurance-chômage

Edifice Vanier  
222, rue Nepean  
OTTAWA (Ontario)  
K1A 0J5

(iii) Code canadien du travail, 1966-67.

Dans une modification apportée en 1971 au Code, les dispositions traitent du congé de maternité auquel ont droit toutes les travailleuses employées dans des établissements qui relèvent de la compétence du gouvernement fédéral. Toute employée qui a terminé douze mois consécutifs d'emploi continu au service d'un employeur a droit à un congé de maternité d'une période de onze semaines au plus avant ainsi qu'à toute période additionnelle que pourrait occasionner un écart entre la date réelle et la date prévue de l'accouchement. En général, le congé de maternité dure dix-sept semaines. Il est également interdit de mettre à pied ou de congédier une employée pour la seule raison qu'elle est enceinte.

Le Chef

Direction des normes du travail  
Ministère du Travail du Canada  
340 ouest, avenue Laurier  
OTTAWA (Ontario)  
K1A 0J2

Colombie-Britannique

Loi sur la protection de la maternité (Maternity Protection Act), 1966.

Cette Loi prévoit un congé de maternité d'une période de six semaines avant la date prévue de l'accouchement, et interdit le travail d'une employée pendant six semaines après l'accouchement. Elle interdit également à tout employeur de congédier une employée parce qu'elle est absente pendant la période de son légitime congé de maternité, à moins que cette absence ne dépasse seize semaines. Le directeur  
Direction des normes du travail  
Ministère du Travail  
VICTORIA (Colombie-Britannique)

Leur de rémunérer une salariée à un taux inférieur à celui accordé à un salarié qui accomplit essentiellement le même travail dans le même établissement. Dans le Code du travail, qui n'a pas encore été promulgué, les dispositions qui traitent de l'égalité de rémunération sont plus souples que celles qui sont actuellement en vigueur.

Le directeur  
Direction des normes du travail  
Ministère du Travail de la Nouvelle-Écosse  
C P 697  
HALIFAX (Nouvelle-Écosse)

**Ile-du-Prince-Édouard**

Code des droits de l'homme (Human Rights Code), 1968.

Le Code interdit à tout employeur de rémunérer une salariée à un taux inférieur à celui accordé à un salarié qui accomplit essentielle-ment le même travail dans le même établissement.

L'inspecteur des normes du travail  
Ministère du Travail, de l'Industrie et du Commerce  
CHARLOTTETOWN (I.-P.-É.)

**Terre-Neuve**

Le Code des droits de l'homme de Terre-Neuve (Newfoundland Human Rights Code), 1969.

Le Code interdit à tout employeur de rémunérer une salariée à un taux inférieur à celui accordé à un salarié qui accomplit le même travail dans le même établissement.

Le commissaire  
Commission des droits de l'homme de Terre-Neuve  
a/s du ministère du Travail  
5<sup>e</sup> étage, Edifice Confédération  
SAINT-JEAN (Terre-Neuve)

**Territoires du Nord-Ouest**

Décret sur les justes méthodes d'emploi (Fair Practices Ordinance), 1966.

Cette Loi interdit à tout employeur d'exercer de la discrimination à l'égard des femmes en rémunérant une salariée à un taux infé-rieur à celui accordé à un salarié qui accomplit le même travail dans le même établissement.

Le commissaire  
Conseil des Territoires du Nord-Ouest  
YELLOWKNIFE (T. N.-O.)  
X0E 1H0

**Saskatchewan**  
Loi sur les normes de travail (Labour Standards Act), 1969.

Cette loi, modifiée en 1971, interdit à tout employeur de rémunérer une salariée à un taux de rémunération moindre que celui accordé à un salarié pour un travail comparable dans un même établissement.

Le directeur  
Direction des normes du Travail  
Ministère du Travail de la Saskatchewan  
2350, rue Albert  
REGINA (Saskatchewan)  
S4P 2Y5

**Manitoba**

Loi sur l'égalité de rémunération modifiée (Equal Pay Act), 1956.  
Cette loi interdit toute discrimination fondée sur le sexe quant à la rémunération pour un travail de valeur égale ou sensiblement égale; elle sera considérablement étendue lorsque le Bill 66, Loi pour amender la Loi sur l'égalité de rémunération, qui est passé en troisième lecture le 7 juillet 1972, recevra sanction royale; les nouvelles dispositions seront plus souples et plus aisées à mettre à exécution.

Le directeur  
Division des normes de l'emploi  
Ministère du Travail du Manitoba  
Pièce 608, Édifice Norquay  
401, avenue York  
WINNIPEG (Manitoba)  
R3C 0P8

**Ontario**

Loi sur les normes du travail (Employment Standards Act), 1968.  
Dans les dispositions de cette Loi qui traitent de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, il est question "du même travail accompli dans un même établissement dans les mêmes conditions, exigeant les mêmes aptitudes, les mêmes efforts et les mêmes responsabilités".

Le directeur  
Direction des normes de l'emploi  
Ministère du Travail de l'Ontario  
400, avenue University  
TORONTO (Ontario)  
M7A 1V2

**Nouveau-Brunswick**

Loi sur l'égalité de rémunération pour les femmes (Female Employees Fair Remuneration Act), 1961.

Cette loi interdit à tout employeur d'exercer de la discrimination à l'égard des femmes employées en les rémunérant à un taux inférieur à celui accordé aux hommes qui accomplissent le même travail dans le même établissement.

Le directeur  
Direction des normes de l'emploi  
Ministère du Travail du Nouveau-Brunswick  
C.P. 580  
FREDERICTON (Nouveau-Brunswick)

**Nouvelle-Ecosse**

Code des normes du travail (Labour Standards Code), 1972.  
La Loi sur l'égalité de rémunération de 1969 interdit à tout employeur

III. LÉGISLATION CONCERNANT L'ÉGALITÉ DE  
RÉMUNÉRATION

Gouvernement Fédéral

Code canadien du travail, 1966-67.

En vertu d'une modification qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1971, l'ancienne Loi sur l'égalité de salaire pour les femmes a été révoquée; le Code canadien du travail comprend des dispositions plus générales et plus souples concernant l'égalité de rémunération. Sont interdits tous écarts, fondés uniquement sur le sexe, entre la rémunération des hommes et des femmes employés dans un même établissement, chargés d'accomplir dans les mêmes conditions le même travail ou un travail analogue, qui exige les mêmes capacités et le même effort, et qui comporte les mêmes responsabilités.

Le Directeur

Direction des normes du travail

Ministère du Travail du Canada

340 ouest, avenue Laurier

OTTAWA (Ontario)

K1A 0J2

Colombie-Britannique

Loi sur les droits de l'homme (Human Rights Act), 1969.

Cette loi interdit à tout employeur d'exercer de la discrimination fondée sur le sexe dans le domaine de la rémunération, c'est-à-dire de rémunérer une salariée à un taux inférieur à celui accordé à un salarié qui accomplit le même travail ou essentiellement le même travail dans le même établissement.

Le directeur

Loi sur les droits de l'homme

Ministère du Travail de la

Colombie-Britannique

Immeubles du Parlement

VICTORIA (Colombie-Britannique)

Alberta

Loi sur le travail en Alberta (Alberta Labour Act), 1970.

Cette loi interdit à tout employeur d'entreindre le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, c'est-à-dire qui comporte des tâches, des responsabilités et des services semblables ou essentiellement semblables. Les dispositions qui touchent à ce domaine seront enlevées de la Loi sur le travail et incorporées dans le projet de loi sur la protection des droits de l'individu au moment où le Bill 2 de l'Assemblée législative d'Alberta, qui passa en deuxième lecture le 31 mai 1972, prendra force de loi. L'organe d'exécution de cette loi sera la nouvelle Commission des droits de l'homme.

Le directeur

Section des normes du travail

Conseil des relations industrielles

Ministère du Travail de l'Alberta

10808, 99<sup>e</sup> Avenue

EDMONTON (Alberta)

T5K 0G5



Le président  
Commission des droits de l'homme  
C.P. 580  
(FREDERICTON (Nouveau-Brunswick))

### Nouvelle-Écosse

Loi sur les droits de l'homme (Human Rights Act), 1969.

Une modification de cette Loi, adoptée le 15 mai 1972, interdit toute discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi et de logement.

Le directeur

Commission des droits de l'homme

de la Nouvelle-Écosse

C.P. 2211

HALIFAX (Nouvelle-Écosse)

### Terre-Neuve

Le Code des droits de l'homme à Terre-Neuve (Newfoundland Human Rights Code), 1969.

Ce Code interdit toute discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi, à moins qu'il ne s'agisse d'une distinction valable, fondée sur les qualifications exigées pour un emploi donné. Cette interdiction ne porte pas sur les droits ou les privilèges relatifs aux écoles confessionnelles, aux écoles communes ou amalgamées et aux collèges confessionnels, que la Loi conférerait à toute classe de personnes dans la province au moment de l'Union de Terre-Neuve avec le Canada; elle ne porte pas non plus sur les droits et privilèges qu'auraient acquis depuis lors les Assemblées de l'Eglise de la Pentecôte de Terre-Neuve.

Le commissaire

Commission des droits de l'homme

de Terre-Neuve

Ministère du Travail

5<sup>e</sup> étage l'Édifice Confederation

SAINT-JEAN (Terre-Neuve)

la race, la couleur, la religion, le sexe, ou l'origine nationale seraient des qualifications raisonnablement exigées pour un emploi donné.

Le président

Commission des droits

de l'homme du Manitoba

C.P. 70, Édifice Norquay

401, avenue York

WINNIPEG (Manitoba)

R3C 0P8

**Ontario**

Code ontarien des droits de l'homme (Ontario Human Rights Code), modifié.

Les modifications de ce Code ont révoqué les dispositions de la Loi sur l'égalité des chances des femmes en matière d'emploi; ces modifications ont pris force de loi le 30 juin 1972. Le Code comprend toutes les dispositions de la Loi révoquée, sauf celles qui traitaient du congé de maternité. Il traite également du Bureau de la main-d'oeuvre féminine de l'Ontario, qui relève à présent de la Commission des droits de l'homme; celle-ci est chargée de mettre en pratique les dispositions du Code ayant trait à toute discrimination, distinction ou préférence fondée sur le sexe ou l'état civil.

Le Code interdit toute discrimination fondée sur le sexe dans le domaine de l'emploi. Toutefois, cette interdiction ne portera sur les régimes de pension de retraite, d'assurance-vie, d'assurance-accidents, d'assurance-maladie ou d'assurance-invalidité que lorsqu'on proclamera son entrée en vigueur.

Bureau de la Main-d'oeuvre féminine

Commission ontarienne des droits de l'homme

400, avenue University

TORONTO (Ontario)

M7A 1V1

**Québec**

Loi sur la discrimination dans l'emploi, 1964.

Cette Loi interdit toute discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi, sauf s'il s'agit d'une distinction valable en fonction des qualifications exigées pour un emploi donné. Toutefois, cette interdiction ne porte pas sur les personnes occupant des postes de direction ou de supervision, ni sur les organisations sans but lucratif consacrées exclusivement à des fins religieuses, philanthropiques, éducatives, charitables ou sociales, ou vouées essentiellement au bien-être d'un groupe religieux ou ethnique. Elle ne s'applique pas non plus aux entreprises qui emploient moins de cinq salariées.

Directeur, Commission du salaire minimum

Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre

2875, boul. Laurier

QUÉBEC 10 (Québec)

**Nouveau-Brunswick**

Loi sur les droits de l'homme (Human Rights Act), 1971.

L'ancienne Loi, votée en 1967, a été remplacée par la présente Loi, qui interdit toute discrimination fondée sur le sexe en matière d'emploi ainsi qu'en matière de logement, à moins qu'il ne s'agisse d'une distinction fondée sur des qualifications exigées à juste titre pour un emploi donné.

Le directeur  
Loi sur les droits de l'homme  
Ministère du Travail de la  
Colombie-Britannique  
Immeubles du Parlement  
VICTORIA (Colombie-Britannique)

**Alberta**  
Loi sur les droits de l'homme (Human Rights Act), 1970.

Cette Loi interdit toute discrimination en matière d'emploi, de logement, etc., fondée sur un certain nombre de motifs, y compris le sexe et l'état civil, sauf s'il s'agit de distinctions fondées sur les qualifications exigées à juste titre pour un emploi donné. Cette interdiction ne porte pas sur les domestiques.

Le Bill 2, 1972, Loi sur la protection des droits de l'individu, dont la deuxième lecture a eu lieu le 31 mai 1972, stipule la création d'une Commission des droits de l'homme en Alberta; celle-ci serait chargée de mettre en application les dispositions portant sur la discrimination en matière d'emploi fondée sur le sexe, et sur l'égalité de rémunération. Cette loi remplacerait la Loi sur les droits de l'homme actuellement en vigueur.

L'administrateur  
Direction des droits  
de l'homme  
Ministère du Travail de l'Alberta  
Édifice I.B.M., 10808, 99<sup>e</sup> Avenue  
EDMONTON (Alberta)  
T5K 0G5

**Saskatchewan**

(i) Loi sur les justes méthodes d'emploi (Fair Employment Practices Act), 1965.

Un amendement à cette Loi, en matière d'emploi, sauf si la loi que la nature du travail exige mine.

Cabinet du procureur général  
Édifice de la Législation  
REGINA (Saskatchewan)  
S4S 0B3

(iii) Loi sur la Commission des droits de l'homme en Saskatchewan (Saskatchewan Human Rights Commission Act), 1972.

Cette Loi prévoit la création d'une Commission des droits de l'homme qui serait chargée de mettre en application la Loi sur les droits de l'homme en Saskatchewan, la loi sur l'égalité d'accès au logement, qui interdit la discrimination fondée sur le sexe en matière de logement, et la Loi sur les justes méthodes d'emploi. Elle a reçu sanction royale le 21 avril 1972.

Cabinet du procureur général  
Édifice de la Législation  
REGINA (Saskatchewan)  
S4S 0B3

**Manitoba**  
Loi sur les droits de l'homme (Human Rights Act), 1970

Cette Loi interdit la discrimination fondée sur le sexe, en matière de logement, d'emploi, etc. Cette interdiction ne porte pas sur les organisations à but non lucratif, lorsque la distinction fondée sur

\*Promulgation en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 1972.

†Promulgation en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 1972.

II. LÉGISLATION INTERDISANT LA DISCRIMINATION EN  
MATIÈRE D'EMPLOI FONDÉE SUR LE SEXE  
Gouvernement Fédéral

- (i) Bill C-206.\* Loi visant à modifier le Code canadien du travail et la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique, première lecture le 10 mai 1972.

Lorsque ce Bill aura force de loi, les dispositions de la Partie I du Code canadien du travail seront modifiées de façon à interdire, non seulement la discrimination fondée sur l'âge, mais aussi la discrimination fondée sur le sexe et l'état civil. Cette interdiction ne portera pas sur les conditions qui s'appliquent aux régimes ou aux caisses de retraite ou de pensions, ni sur les régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie, d'assurance-invalidité ou d'assurance contre les accidents.

Sera interdite également toute discrimination fondée sur le sexe et sur l'état civil dans l'application des normes de sélection en vertu de la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique.

Direction des justes méthodes d'emploi

Ministère du Travail du Canada

340 ouest, avenue Laurier

OTTAWA (Ontario)

K1A 0J2

Commission de la Fonction publique du Canada

Place de Ville, Tour "A"

Ottawa (Ontario)

K1A 0M7

- (iii) Loi sur l'assurance-chômage, 1971

Sous le nouveau régime de la Loi sur l'assurance-chômage, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1971, la Partie VII de cette Loi, concernant le maintien d'un Service national de l'emploi, contient des dispositions interdisant toute discrimination en matière d'emploi fondée sur le sexe ou l'état civil. Toutefois, les distinctions ou préférences fondées sur des qualifications exigées à juste titre pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations.

Division de la main-d'oeuvre

Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration

Edifice commémoratif E. A. Bourque

305, rue Rideau

OTTAWA (Ontario)

K1A 0J9

Colombie-Britannique

Loi sur les droits de l'homme (Human Rights Act), 1969.

Cette Loi interdit toute discrimination en matière d'emploi, de logement, etc., fondée sur un certain nombre de motifs, y compris le sexe, sauf s'il s'agit de distinctions ou de préférences fondées sur des qualifications exigées à juste titre, pour un emploi donné. Cette interdiction ne porte pas sur les domestiques, ni sur les associations à but non lucratif; cette loi n'engage pas la Couronne

\* La dissolution des Chambres a eu lieu avant la deuxième lecture de ce Bill, ce qui en a provoqué l'annulation.



**B. Législation fédérale et provinciale concernant plus particulièrement les travailleuses au Canada**

**I. LÉGISLATION CONCERNANT LES DROITS DE L'INDIVIDU ET INTERDISANT LA DISCRIMINATION FONDÉE SUR LE SEXE**

**Gouvernement fédéral**

La Déclaration canadienne des droits 1960.  
Cette Loi concerne tous les domaines relevant de la compétence du gouvernement fédéral, tel que le stipule l'Acte de l'Amérique du Nord britannique de 1867 et ses modifications ultérieures. Elle traite, entre autres choses, de l'égalité devant la loi et interdit la discrimination fondée sur le sexe.

Le ministre de la Justice et procureur général du Canada,  
Ministère de la Justice  
Edifice de la Justice  
rue Wellington  
OTTAWA (Ontario)  
K1A 0H8

**Alberta**

Bill 1, Déclaration des droits en Alberta (Alberta Bill of Rights), 1972.  
Ce Bill\* représente l'homologue officiel pour l'Alberta de la Déclaration canadienne des droits. Il est passé en seconde lecture le 2 mai 1972.

Le procureur général  
Edifice de la Législation  
EDMONTON (Alberta)  
T5K 2B6

**Saskatchewan**

Loi sur la Déclaration des droits de la Saskatchewan, (Saskatchewan Bill of Rights Act), 1953.

A la suite d'un amendement qui a reçu sanction royale le 21 avril 1972<sup>†</sup>, on a ajouté aux droits civils énoncés dans la Loi l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe. Cette Loi sera mise à exécution par la Commission qui sera créée en vertu de la Loi de 1972 sur la Commission des droits de l'homme en Saskatchewan.

Cabinet du procureur général  
Edifice de la Législation  
REGINA (Saskatchewan)  
S4S 0B3

\* Le Parlement a adopté le Bill sur la Déclaration des droits en Alberta en novembre 1972. Cette Déclaration entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1973.  
<sup>†</sup> Promulgation en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 1972.



La Recommandation renvoie aux dispositions de la Convention concernant la politique de l'emploi de 1964 ainsi que la Recommandation correspondante, en soulignant les aspects qui ont trait aux travailleuses ayant des responsabilités familiales.

On fait également appel aux autorités compétentes afin qu'elles entreprennent des recherches et afin qu'elles amènent le public à mieux comprendre les problèmes des travailleuses ayant des responsabilités familiales. Les dispositions traitent des services et installations de soins aux enfants, et il est recommandé que les autorités prennent, en collaboration avec les organisations publiques et privées, toutes les mesures nécessaires pour s'assurer que ces services répondent bien aux besoins qu'aurait révélée toute recherche à ce sujet.

Cette Recommandation a été rédigée pour tenir compte du fait que les femmes travaillent en nombre toujours croissant en dehors de chez elles et font partie intégrante de la population active, dont elles constituent un élément essentiel, et que beaucoup d'entre elles font face à une double responsabilité, familiale et professionnelle. Dans les principes généraux, on fait appel aux autorités compétentes afin qu'elles poursuivent, en collaboration avec les organisations privées et publiques intéressées – notamment les organisations d'employeurs et de travailleurs – une politique appropriée visant à permettre aux femmes ayant des responsabilités familiales, de travailler en dehors de chez elles et d'exercer leur droit à le faire sans être exposées à aucune discrimination, et afin que les autorités encouragent, facilitent ou assurent elles-mêmes l'établissement de services qui permettent aux femmes de remplir harmonieusement leurs diverses responsabilités familiales et professionnelles.

***Recommandation concernant l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales (n° 123), adoptée en 1965.***

Nombre de recommandations adoptées par l'OIT exigent des normes plus élevées que celles établies dans les conventions. Dans d'autres cas on a pu adopter une recommandation sans qu'elle ait été suivie d'une convention. Ces actes n'ont pas caractère obligatoire. La Recommandation qui suit présente un intérêt particulier dans le domaine de l'emploi féminin, étant donné qu'une convention pourrait ultérieurement lui donner suite.

#### **(iii) Recommandations**

Le Canada n'a pas ratifié cette Convention.

Cette Convention établit des normes concernant l'emploi des travailleurs à toutes les activités comportant des risques d'intoxication dus au benzène. Elle interdit également l'emploi de femmes en état de grossesse médicalement constatée et de mères pendant l'allaitement.

#### ***h) Convention concernant la protection contre les risques d'intoxication dus au benzène (n° 136), adoptée en 1971.***

Le Canada n'a pas ratifié cette Convention.

Cette Convention interdit que soit exigé ou admis tout transport manuel, par un travailleur, de charges dont le poids serait susceptible de compromettre sa santé ou sa sécurité. En outre, lorsque des femmes sont affectées au transport manuel de charges, le poids maximum de ces charges devra être nettement inférieur à celui qui est admis pour les hommes.

***adoptée en 1967.***

#### ***g) Convention concernant le poids maximum des charges pouvant être transportées par un seul travailleur (n° 127), adoptée en 1967.***

Le Canada n'a pas ratifié cette Convention.

maternité auquel ont droit les femmes qui travaillent dans les positions de cette Convention et celles de la Convention concernant la maternité.



Le Canada n'a pas ratifié cette Convention (103); dans plusieurs pays industrialisés, on est d'avis qu'elle est à réviser en fonction des conditions de vie plus modernes dans ces régions.

**b) Conventions concernant le travail de nuit des femmes (nos 4, 41 et 89), adoptées en 1919, 1934 et 1948.**

Déjà en 1905, on prenait des dispositions à l'échelle internationale pour interdire le travail de nuit des femmes, avant que fut généralisée l'application des normes de travail. Ainsi, une des premières conventions adoptée par l'OIT reprenait une convention qu'adopta en 1905 un Congrès technique et diplomatique organisé par le Gouvernement de la Suisse par l'intermédiaire d'une association internationale pour la législation dans le domaine de l'emploi. Les conventions de l'OIT interdisent tout travail de nuit des femmes occupées dans l'industrie; on entend par là une période d'au moins onze heures consécutives et s'insérant entre 10 heures du soir et 7 heures du matin. On prévoit certaines exceptions; en outre, la Convention ne s'applique pas aux femmes qui occupent un poste de direction, ni aux femmes occupées dans les services de l'hygiène et du bien-être.

**c) Convention concernant l'emploi de la céreuse dans la peinture (n° 13), adoptée en 1921.**

Cette Convention circonscrit l'emploi de la céreuse, du sulfate de plomb et de tous les produits contenant ces pigments; elle interdit d'employer les femmes aux travaux comportant l'usage de ces produits.

**d) Convention concernant l'emploi des femmes aux travaux souterrains (n° 45), adoptée en 1935.**

Cette Convention interdit l'emploi des femmes aux travaux souterrains dans les mines. Sont exemptées de cette interdiction, les femmes occupées dans les services de l'hygiène et du bien-être, les femmes occupant un poste de direction qui n'effectuent pas un travail manuel, les femmes qui effectuent un stage de formation dans les parties souterraines d'une mine et les femmes appelées occasionnellement à descendre dans les parties souterraines d'une mine pour l'exercice d'une profession de caractère non manuel.

**e) Convention concernant les normes minimums de la sécurité sociale (n° 102), adoptée en 1952.**

Cette Convention énumère une longue série de normes minimums de la sécurité sociale, y compris des normes applicables aux femmes en cas de veuvage et de maternité, ainsi qu'aux femmes qui sont soutiens de famille. Les dispositions relatives aussi à l'égalité de traitement des résidentes de nationalité étrangère, mais aucune disposition ne mentionne l'égalité de traitement des hommes et des femmes.

Le Canada n'a pas ratifié cette Convention.

**f) Convention concernant les conditions d'emploi des travailleurs des plantations (n° 110), Partie VII (Protection de la maternité), adoptée en 1958.**

Cette Convention établit des normes concernant l'emploi des travailleurs de plantations. La Partie VII traite du congé de

suffisantes de bien-être et de santé. Dans plusieurs pays, on considère à présent que les conventions de protection ont plutôt tendance à faire obstacle aux objectifs visés par les conventions de promotion. A leur avis, les mesures de bien-être et de santé devraient être également applicables aux hommes et aux femmes travailleurs; les normes de protection de la maternité ne sont pas comprises parmi ces mesures.

**(i) Conventions relatives à la promotion de la femme**  
**a) Convention concernant l'égalité de rémunération (no 100), adoptée en 1951.**

Cette Convention vise à assurer l'application à tous les travailleurs, quel que soit leur sexe, du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale. Elle recommande de prendre des mesures pour encourager l'évaluation objective des emplois sur la base des travaux qu'ils comportent. Le principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale sera appliqué au moyen soit de la législation nationale, soit de tout système de fixation de la rémunération établi ou reconnu par la législation, soit de conventions collectives, soit d'une combinaison de ces divers moyens.

Le Canada, en consultation avec les provinces, envisage la ratification\* de cette Convention, ainsi que le recommande la Commission royale sur la situation de la femme.

**b) Convention concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession (no 111), adoptée en 1958.**

Cette Convention invoque le principe général de l'égalité en matière d'emploi, de profession et de formation professionnelle, afin d'éliminer toute discrimination, y compris celle fondée sur le sexe.

Le Canada a ratifié cette Convention le 26 novembre 1964.

**c) Convention concernant la politique de l'emploi (no 122), adoptée en 1964.**

**(ii) Conventions relatives à la protection de la femme**  
**a) Conventions concernant la maternité (nos 3 et 103), adoptées en 1919 et 1952.**

La protection de la maternité a fait l'objet d'une des toutes premières conventions de l'OIT. Cette Convention établit le principe des dispositions légales touchant aux congés de maternité et des prestations de maternité pour les travailleuses. Les normes énoncées dans ces Conventions comprennent des congés de maternité dont la durée sera de six semaines au moins avant l'accouchement et de six semaines au moins après l'accouchement, des prestations médicales et en espèces, et des interruptions de travail pour l'allaitement.

\*L'instrument de ratification a été déposé à l'OIT le 16 novembre 1972.

particulièrement les travailleuses là où il n'existait pas de normes à sa protection ont été créées à l'origine dans le but de protéger plus dont elle est victime sur le plan du travail; les Conventions relatives femme visent à lutter contre la discrimination économique et sociale tecture de la femme. Les conventions relatives à la promotion et à la pro- ventions relatives plus particulièrement à la promotion et à la pro- conventions générales s'ajoute toutefois un petit nombre de con- concernent tous les travailleurs, hommes, femmes et enfants. Aux nelles, de la politique de l'emploi et de la liberté syndicale. Elles la durée du travail, de l'orientation et de la formation profession- sociale, de la sécurité au travail, des maladies professionnelles, de général, elles traitent de normes dans les domaines de la sécurité tenir les normes des conventions auxquelles ils auront adhéré. En s'engageant à rendre compte à l'OIT des mesures prises pour main- Les conventions doivent être ratifiées par les Etats-membres, qui tionales plus élaborées que celles énoncées dans les conventions. plupart, les recommandations se composent de normes interna- tuent un Code international du travail, commencé en 1919. Pour la adoptées sous forme de conventions et de recommandations consti- nées après la guerre de 1914-18; les actes internationaux qu'elle a sations à l'échelle internationale qui remontent aux premières an- L'Organisation internationale du Travail est une des rares organi-

**2. Organisation internationale du Travail (OIT)**

Le Canada n'a pas ratifié cette Convention.

situation économique ou naissance.

religion, opinion politique, ou autre, origine nationale ou sociale, taines personnes en raison de leur race, couleur, sexe, langue, sement séparé d'enseignement spécialement à l'intention de cer- on ne pourra non plus entretenir aucun système ou aucun établis- que ce soit. Nul ne sera limité à une éducation de niveau inférieur; sera exclu de l'enseignement de quelque genre ou à quelque niveau à l'encontre de l'égalité de traitement dans l'enseignement. Nul ne tion ou toute préférence qui aurait pour objet ou pour effet d'aller crimination toute distinction, tout refus d'admission, toute restric- un nombre donné de motifs, y compris le sexe. On entend par dis- le domaine de l'enseignement de tout genre ou à tout niveau pour l'Unesco, le 14 décembre 1960. Elle interdit la discrimination dans Cette Convention a été adoptée lors de la Conférence générale de *domaine de l'enseignement*

*Convention concernant la lutte contre la discrimination dans le*

**1. L'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (Unesco)**

**IV. CONVENTIONS ADOPTEES PAR LES INSTITUTIONS SPÉCIALISÉES**

Le Canada a ratifié cette Convention le 10 janvier 1963.

minimum du mariage et l'enregistrement des mariages.

que le prévoit la Convention sur le consentement au mariage, l'âge privent les femmes du droit de choisir librement leur conjoint, tel que possible l'abolition complète des institutions et pratiques qui des lois ou autrement, afin d'amener progressivement ou aussitôt dre toutes les mesures possibles et nécessaires, par l'intermédiaire eut lieu à Genève. Elle oblige tous les Etats qui la ratifient de pren- institutions et pratiques analogues à l'esclavage, conférence qui relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des fférence de plénipotentiaires sur une convention supplémentaire Cette Convention a été adoptée le 4 septembre 1956, lors de la Con-

**8. Convention supplémentaire relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage**



**3. Convention sur les droits politiques de la femme**  
L'Assemblée générale a adopté le 20 décembre 1952 cette Convention, qui fut proposée à l'origine par la Commission sur la condition de la femme, et entérinée par le Conseil économique et social. Cette Convention vise à assurer l'égalité de droit des hommes et des femmes dans l'usage et l'exercice des droits politiques, selon le principe émis dans la Charte des Nations Unies. Elle donne aux femmes le droit de vote au même titre que les hommes, et elle établit le principe selon lequel les femmes peuvent occuper des postes publics et y exercer des fonctions pertinentes établies par les lois nationales, au même titre que les hommes.

Le Canada a ratifié cette Convention le 30 janvier 1957.

**4. Convention sur la nationalité de la femme mariée**

L'Assemblée générale a adopté le 29 janvier 1957 cette Convention, qui fut proposée à l'origine par la Commission sur la condition de la femme, et entérinée par le Conseil économique et social. Elle reprend le principe établi dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, selon lequel tous ont droit à une nationalité, et que nul ne sera arbitrairement privé de ce droit ni de celui de changer de nationalité. Les dispositions traitent du droit à la nationalité dans le mariage, de sorte qu'une femme n'ait pas obligatoirement la même nationalité que son époux ou ne doive pas changer nécessairement de nationalité avec lui. Elles traitent également de la nationalité de la femme dans le cas de la dissolution de son mariage.

Le Canada a ratifié cette Convention le 21 octobre 1959.

**5. Convention sur le consentement au mariage, l'âge minimum du mariage et l'enregistrement des mariages**

L'Assemblée générale a adopté le 7 novembre 1962 cette Convention, qui fut proposée à l'origine par la Commission sur la condition de la femme et entérinée par le Conseil économique et social. Elle établit comme principe de base qu'aucun mariage ne sera contracté sans le consentement libre et entier des parties en cause, et que la législation nationale doit fixer l'âge minimum du mariage. Elle traite également de l'enregistrement officiel des mariages par les organismes autorisés à cette fin.

Le Canada n'a pas encore ratifié cette Convention.

**6. Convention sur la réduction des cas d'apatridie**

Cette Convention a été adoptée le 28 août 1961, lors d'une Conférence des Nations Unies sur l'élimination et la réduction des futurs cas d'apatridie, pour donner suite à une Résolution adoptée par l'Assemblée générale le 4 décembre 1954. Elle traite des circonstances particulières dans lesquelles une mère a le droit de trans-mettre sa nationalité à ses enfants; il y est aussi question de la protection de la nationalité des femmes si elles se marient ou lors de la cessation du mariage, dans le cas où les lois nationales ne souscriraient pas aux principes énoncés dans la Convention sur la nationalité de la femme mariée.

Le Canada n'a pas encore ratifié cette Convention.

**7. Convention pour la répression et l'abolition de la traite des êtres humains et de l'exploitation de la prostitution d'autrui**

L'Assemblée générale a adopté cette Convention le 2 décembre 1949. Elle codifie et élabore une série d'actes internationaux, qui datent du début du siècle et qui traitent de la répression de la traite des femmes et des enfants.

Le Canada n'a pas ratifié cette convention.



## A. Actes internationaux concernant la condition de la femme adoptés par l'Assemblée générale des Nations Unies et ses institutions spécialisées

### I. LA CHARTRE DES NATIONS UNIES

La Charte des Nations Unies fut adoptée le 26 juin 1945, lors de la conférence des Nations Unies sur l'organisation internationale à San Francisco, aux Etats-Unis. Elles contiennent l'accord international de base sur lequel s'est fondée l'Organisation des Nations Unies. Parmi les buts et les principes énumérés dans la Charte, citons la réalisation de la collaboration internationale pour assurer et favoriser le respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales pour tous sans distinction aucune, y compris les distinctions fondées sur le sexe. On y prévoit aussi la création de Commissions relevant du Conseil économique et social, parmi lesquels on comptera par la suite la Commission sur la condition de la femme. Toute discrimination fondée sur le sexe dans le domaine de l'accès à la participation aux Nations Unies ou à tout autre organisme auxiliaire est interdite au même titre.

### II. DÉCLARATIONS INTERNATIONALES

#### 1. La Déclaration universelle des droits de l'homme

On adopta la Déclaration universelle des droits de l'homme le 10 décembre 1948. Bien que la Déclaration n'ait pas la force obligatoire d'un traité international, dans la Proclamation de Téhéran de 1968 on la décrit comme étant un commun accord de tous les peuples du monde concernant les droits inaliénables et inviolables de tous les membres de la famille des hommes, qui constitue une obligation pour les membres de la communauté internationale. La Déclaration renforce la reconnaissance de l'égalité de droits énoncés dans la Charte des Nations Unies. Chacun des droits dont il est question dans ses articles, y compris le droit à l'égalité devant la loi, vaut pour chacun sans distinction fondée sur le sexe.

#### 2. Déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes

L'Assemblée générale des Nations Unies adopta la Déclaration sur l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes le 7 novembre 1967. Elle est directement reliée à la Charte des Nations Unies, à la Déclaration universelle des droits de l'homme, aux pactes internationaux relatifs aux droits de l'homme et à d'autres actes des Nations Unies et de ses institutions spécialisées qui ont trait à l'égalité et aux droits des femmes. Elle réunit sous un seul chef des questions relatives aux droits politiques, sociaux, économiques et culturels. Lors d'une séance tenue au début de l'année 1972, la Commission sur la condition de la femme a recommandé une proposition à l'effet qu'elle étudie la possibilité de réunir, en une convention internationale, les principes énoncés dans la Déclaration, ce qui fut approuvé par la suite par le Conseil économique et social.

### III. CONVENTIONS ET PACTES INTERNATIONAUX

#### 1. Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux

#### et culturels.

#### 2. Pacte international relatif aux droits civils et politiques

L'Assemblée générale a adopté ces deux pactes internationaux le 16 décembre 1966. Selon les dispositions de ces pactes, les Etats-membres s'engagent à assurer l'égalité des hommes et des femmes dans l'exercice de tous les droits économiques, sociaux et culturels d'une part, et d'autre part tous les droits civils et politiques. Ils s'engagent aussi à garantir l'exercice de ces droits sans distinction aucune, y compris celle fondée sur le sexe.

Le Canada n'a pas encore ratifié ces pactes.



AVANT-PROPOS

Dans l'énumération des actes internationaux et des lois canadiennes concernant la situation de la femme, chaque article est suivi d'une brève description. Comme il ne s'agit nullement du libellé de ces lois, il faut prendre ces notes descriptives dans le sens où elles ont été écrites, c'est-à-dire dans le seul but d'exposer brièvement le contenu de ces statuts.

En ce qui a trait à la ratification des actes internationaux par le Canada, il faut tenir compte de la division constitutionnelle des pouvoirs stipulée dans l'Acte de l'Amérique du Nord Britannique; nombreux sont les actes internationaux dont le domaine relève de la compétence des gouvernements provinciaux, ou bien de la compétence partagée entre gouvernements provincial et fédéral; seuls quelques-uns relèvent entièrement de la compétence fédérale. Au Canada, comme dans d'autres régimes fédératifs, la question de ratifier les actes internationaux ne dépend donc pas toujours d'un seul gouvernement.

Pour ce qui est de la législation canadienne, au moment de mettre sous presse, plusieurs statuts n'avaient pas encore force de loi; aussi serait-il bon de vérifier si tel ou tel projet de loi a été effectivement mis en vigueur.

Nous énumérons dans ce chapitre les lois fédérales et provinciales les plus importantes concernant la femme au travail. Chaque loi est suivie du nom et de l'adresse de l'organisme responsable de son exécution.

La directrice,  
Sylvia M. Gelber,  
Bureau de la main-d'oeuvre féminine,  
Ministère du Travail du Canada.





# les actes internationaux et la législation canadienne fédérale et provinciale touchant la situation de la femme active

Décembre 1972



Travail  
Canada

Bureau de la  
main-d'œuvre  
féminine

Labour  
Canada  
Women's  
Bureau